

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ\*SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI**

**ULUSLARARASI İLİŞKİLER PROGRAMI**

**AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRK HUKUKUNDA ÇALIŞMA YAŞAMINDA  
KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Derya BAKİ ÇAKIR**

**EKİM 2010**

**TRABZON**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ\*SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI**

**ULUSLARARASI İLİŞKİLER PROGRAMI**

**AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRK HUKUKUNDA ÇALIŞMA YAŞAMINDA  
KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Derya BAKİ ÇAKIR**

**Tez Danışmanı : Prof. Dr. Yusuf AKSAR**

**EKİM 2010**

**TRABZON**

## ONAY

Derya BAKİ ÇAKIR tarafından hazırlanan Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği adlı bu çalışma 26/10/2010 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Uluslararası İlişkiler Anabilim dalında **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Yusuf AKSAR (Danışman/Başkan)

Prof. Dr. Gökhan KOÇER

Yrd. Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylım. ... / ... / 2010

Enstitü Müdürü

## **BİLDİRİM**

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada orijinal olmayan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığımı, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

**Derya BAKİ ÇAKIR**

**..../..../2010**

## ÖNSÖZ

Kadın ve erkek arasında eşitliği sağlamak kuruluşundan itibaren Avrupa Birliği sosyal politikasının bir parçasıdır. Avrupa Birliği, 1970'li yılların ortalarından bu yana kadın-erkek eşitliği alanında birçok düzenleme gerçekleştirmiş; gerek siyasi ve sosyal hayatta gerek çalışma hayatında eşitsizlikle mücadelede önemli ilerlemeler kaydetmiştir. AB, özellikle çalışma hayatında ve sosyal güvenlik sistemlerindeki eşitsizliklerin ortadan kaldırılması ve çalışan kadınların hamilelik dönemi ve sonrası iş ve aile hayatlarını uyumlu bir şekilde sürdürebilmeleri için bağlayıcı mevzuat geliştirmiş; bu mevzuatın etkin bir biçimde uygulanabilmesi için de çeşitli Programlar oluşturmuştur. AB vatandaşı kadınların daha eşit bir statüye kavuşmaları sağlanmış olsa da, AB bu alanda tam eşitliğin sağlanabilmesi için çalışmalarına devam etmektedir.

AB'ye aday statüsünde ülke olan Türkiye'de de kadın-erkek eşitliğini sağlamak hedeflenmektedir. Türkiye'de kadın hakları, gerek mevzuat gerek uygulama açısından AB ile aynı seviyede değildir. Türkiye, kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla, AB'ye uyum süreci içerisinde yasalarını değiştirmekte ve yeni yasaları kabul etmektedir.

Bu çalışmada, Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemeler incelenmiştir.

Bu çalışmanın hazırlanması safhasında bana her zaman desteğini sağlayan tez danışmanım Prof. Dr. Yusuf AKSAR'a, tezi hazırlamamda kaynak yardımını sağlayan Yrd. Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU'na, eğitim hayatım boyunca her zaman yanımda olan ve desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen aileme, sabır ve anlayışıyla her zaman yanımda olan eşime ve manevi desteği için canım kızım Ayşe Melek'e sonsuz teşekkür ederim.

Ekim 2010

Derya BAKİ ÇAKIR

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET .....	IX
ABSTRACT .....	X
TABLolar LİSTESİ .....	XI
GRAFİKLER LİSTESİ .....	XII
KISALTMALAR LİSTESİ .....	XIII
GİRİŞ.....	1-8

## BİRİNCİ BÖLÜM

<b>1. AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKUNDA KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ .....</b>	<b>9-38</b>
1.1. Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı .....	9
1.2. Avrupa Birliği ve Kadın-Erkek Eşitliği .....	10
1.3. Avrupa Birliği Hukuk Sisteminde Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği .....	11
1.3.1. Avrupa Birliği Konseyi Yönergelerinde Çalışma Yaşamında Kadın- Erkek Eşitliği .....	14
1.3.1.1. 75/117 Sayılı Kadın ve Erkekler İçin Ücret Eşitliği Yönergesi .....	14
1.3.1.2. 76/207 Sayılı İşe Alma, Mesleki Eğitim ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muameleyle İlişkin Yönerge.....	15
1.3.1.3. 79/7 Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Yönergesi.....	15
1.3.1.4. 86/378 Sayılı İşyerlerinde Uygulanan Sosyal Güvenlik Sigortalarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Yönergesi .....	16
1.3.1.5. 86/613 Sayılı Meslek Sahipleriyle Tarım Alanında Çalışan Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele ve Anaların Korunması Hakkında Yönerge.....	16

1.3.1.6. 92/85 Sayılı Hamile, Loğusa ve Emziren Kadınların İşyerinde İş Güvenliğinin ve Sağlığının Korunmasına İlişkin Yönerge .....	17
1.3.1.7. 96/34 Sayılı Konsey Yönergesi-Ebeveyn İzni .....	18
1.3.1.8. 97/80 Sayılı Konsey Yönergesi-Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yükü .....	19
1.3.1.9. 2002/73 sayılı Konsey Yönergesi- 76/207 Sayılı Yönergenin Değiştirilmesi ve Güncellenmesi .....	19
1.3.1.10. 2004/113 sayılı Konsey Yönergesi- Mal ve Hizmetlere Ulaşımında Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele İlkesi .....	20
1.3.2. Kadın- Erkek Eşitliği ile Dolaylı Olarak İlgili Olan Yönergeler .....	21
1.3.2.1. 97/81 Sayılı Konsey Yönergesi- Kısmi Zamanlı İşçilere Karşı Ayrımcılık Yapmama .....	21
1.3.2.2. 2000/78 Sayılı Konsey Yönergesi- İstihdamda ve İşte Eşit Muamele İçin Genel Çerçeve.....	21
1.4. Avrupa Birliği Eylem Programlarında Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği...22	
1.4.1. 1. Eylem Programı (1982-1985) .....	22
1.4.2. 2. Eylem Programı (1986-1990) .....	22
1.4.3. 3. Eylem Programı (1991-1995) .....	23
1.4.4. 4. Eylem Programı (1996-2000).....	23
1.4.5. 5. Eylem Programı ve Kadın Erkek Eşitliği Alanında Topluluk Çerçeve Stratejisi (2001-2005) .....	24
1.5. Lüksemburg Zirvesi ve Kadın İstihdamının Avrupa Birliği İstihdam Stratejisindeki Yeri .....	26
1.6. Kadın Haklarının Gelişimi Açısından Lizbon Stratejisi .....	28
1.7. Kadın Erkek Eşitliği Açısından Avrupa Anayasası (Antlaşma Taslağı) .....	30
1.8. Kadın Erkek Eşitliği Açısından Avrupa Sosyal Şartı .....	32
1.9. Avrupa Birliği Hukukunda Kadın Erkek Ayrımcılığı Türleri .....	34
1.9.1. Doğrudan Ayrımcılık .....	34
1.9.1.1. İşe Giriş Aşamasında Doğrudan Ayrımcılık.....	35
1.9.1.2. Çalışma Esnasında Doğrudan Ayrımcılık .....	35
1.9.1.3. İş İlişkisinin Bitiminde Doğrudan Ayrımcılık .....	36
1.9.2. Dolaylı Ayrımcılık .....	36

1.9.2.1. Evlilikten ya da Aile İçindeki Konumdan Kaynaklanan Dolaylı Ayrımcılık.....	37
1.9.2.2. Kısmi Süreli Çalışmadan Kaynaklanan Dolaylı Ayrımcılık .....	38

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>2. TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ.....</b>	<b>39-67</b>
2.1. Türkiye’de Kadın İstihdamı.....	39
2.2. Türk Hukukunda Kadın İşçileri Koruyucu Hükümler .....	41
2.2.1. Anayasal Hükümler .....	41
2.2.2. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Yer Alan Hükümler.....	43
2.2.3. 4857 Sayılı İş Kanunu İle Kadın İşçilerin Korunması .....	43
2.2.3.1. Kadın İşçileri Gece Çalıştırma Yasağı .....	44
2.2.3.2. Kadın İşçilerin Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılması Yasağı .....	45
2.2.3.3. Kadın İşçilerin Yer ve Su Altında Çalıştırılması Yasağı.....	46
2.2.3.4. Hamile, Loğusa ve Emzikli Kadın İşçilerin Korunması.....	46
2.2.3.5. Ebeveyn İzni .....	50
2.2.3.6. Kıdem Tazminatında Kadınlara Yönelik Düzenlemeler .....	50
2.2.3.7. Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Kadın İşçilerin Korunması .....	52
2.2.3.7.1. İş İlişkisinin Kurulmasında Ayrımcılık .....	54
2.2.3.7.2. İş İlişkisinin Devamında Cinsiyet Ayrımcılığı .....	55
2.2.3.7.3. İş İlişkisinin Sona Ermesinde Cinsiyet Ayrımcılığı .....	56
2.2.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Yer Alan Hükümler .....	59
2.2.4.1. Hastalık ve Analık Hali .....	59
2.2.4.2. İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Hastalık ve Analık Sigortalarından Sağlanan Haklar .....	59
2.2.4.3. Yaşlılık Sigortası .....	60
2.3. Türkiye’nin Taraf Olduğu Uluslararası Sözleşmeler.....	61
2.3.1. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW).....	61
2.3.2. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı .....	63



2.3.3. Türkiye'nin Taraf Olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	
Sözleşmeleri .....	65
2.4. Türkiye'nin AB 2009 Yılı İlerleme Raporunda Kadın Hakları .....	65
<b>SONUÇ .....</b>	<b>68</b>
<b>YARARLANILAN KAYNAKLAR .....</b>	<b>73</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>79</b>

## ÖZET

Avrupa Birliği Hukukunun en önemli amaçlarından bir tanesi kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sunmak ve kadın-erkek eşitliğini sağlamaktır. Avrupa Birliği, 1970'li yıllardan itibaren çıkardığı çalışma yaşamında kadının korunmasına ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına ilişkin yönergelerle üye ülke mevzuatlarını yönlendirmektedir. Lizbon Stratejisi kadın hakları açısından önemli bir role sahiptir ve çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedeflemektedir. AB, 2006 yılında 2006-2010 tarihleri arasında kalan süreçte kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla bir yol haritası benimsemiştir.

Avrupa Birliğine aday ülke statüsündeki Türkiye de çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır. Türkiye, AB'ye uyum süreci içinde, cinsiyet eşitliğini sağlamak için yasalarını değiştirmekte ya da yeni yasaları kabul etmektedir.

Çalışmanın amacı, Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda alışma yaşamında kadın erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin değerlendirilmesidir.

**Anahtar Sözcükler:** Avrupa Birliği, Türkiye, kadın-erkek eşitliği, Avrupa Birliği yönergeleri, Türk mevzuatı

## **ABSTRACT**

One of the main purposes of European Union Law is to provide equal opportunities for men and women and to ensure equality between men and women in the working life. The EU and its legal system through its legislation relating to the protection of women in working life and to the implementation of equality between men and women have affected on member States' legislation since 1970's. The Lisbon Strategy aiming the implementation of gender equality in working life has a significant role as far as the concept of women's rights is taken into account. In 2006, the EU adopted the road map in ensuring equality between men and women for the period from 2006 to 2010.

As a candidate State to the EU membership, Turkey has been working on the implementation of equality between men and women in working life, too. To do so, Turkey has been either introducing new law or modifying its legal rules on gender equality.

The aim of this study is to examine the EU Law and Turkish Law relating to the gender equality in the working life.

**Key Words:** European Union, Turkey, equality between men and women, European Union guidelines, Turkish legislation

## TABLolar LİSTESİ

<b><u>Tablo Nr.</u></b>	<b><u>Tablonun Adı</u></b>	<b><u>Sayfa Nr.</u></b>
1	Mevsim Etkilerinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri (Nisan) .....	40

## GRAFİKLER LİSTESİ

<b><u>Grafik Nr.</u></b>	<b><u>Grafiğin Adı</u></b>	<b><u>Sayfa Nr.</u></b>
1	Türkiye’de Ekonomik Faaliyet Kollarına Göre Kadın İstihdam Oranları .....	40

## KISALTMALAR LİSTESİ

AAET	: Avrupa Atom Enerji Topluluğu
AB	: Avrupa Birliği
ABGS	: Avrupa Birliği Genel Sekreterliği
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
a.g.e.	: adı geçen eser
AKÇT	: Avrupa Kömür Çelik Topluluğu
ATA	: Avrupa Toplulukları Antlaşması
ATAD	: Avrupa Toplulukları Adalet Divanı
ATS	: Avrupa Tek Senedi
bkz.	: bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
CEEP	: European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest - Kamu İştirakleri İşletmeleri Avrupa Merkezi
Ed.	: Editör
ETUC	: European Trade Union Confederation - Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
EUROSTAT	: European Statistics - Avrupa İstatistik Ofisi
ILO	: International Labour Organization - Uluslararası Çalışma Örgütü
İKV	: İktisadi Kalkınma Vakfı
İkt.	: İktisadi
İTÜ	: İstanbul Teknik Üniversitesi
KA-DER	: Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği
KEİG	: Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
md.	: madde

NATO	: North Atlantic Treaty Organisation - Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development - Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OGT	: Ortak Gümrük Tarifesi
R.G.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
TCK	: Türk Ceza Kanunu
Tic.	: Ticari
TİSK	: Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNICE	: Union of Industrial and Employers Confederations of Europe - Avrupa İşverenler Konfederasyonu

## GİRİŞ

### *Avrupa Birliği'nin Siyasi Gelişimi*

Batı Avrupa devletleri arasında bir birlik oluşturulması düşüncesi, 14. yüzyıldan itibaren tarihçiler, filozoflar, hukukçular, siyaset adamları ve bazı düşünürler tarafından dile getirilmiştir. Bunlardan bazılarına bakılacak olursa; Dante'ye göre, farklı hukuk sistemlerine bağlı devletler monarşik bir yapı altında birleşerek tek bir hukuk sistemi benimsemelidirler. Jean Jacques Rousseau ise, o dönemde Avrupa'da bulunan 19 devletin bir anlaşma çerçevesinde Avrupa Federasyonu kurmalarını önermiştir<sup>1</sup>. Avrupa bütünleşme sürecine ivme kazandıran biri federasyon yanlısı diğeri işlevselci iki akımın başlıca savunucuları İtalyan federalist Altiero Spinelli ile 1951'de Avrupa Kömür Çelik Topluluğu (AKÇT)'nin kurulmasına yol açan Schuman Planı'nın ilham kaynağı Jean Monnet'tir. Federasyon yanlısı yaklaşım yerel, bölgesel, ulusal ve Avrupa ölçeğindeki güç odakları arasında diyaloga ve tamamlayıcı bir ilişki kurulmasına dayanıyordu. İşlevselci yaklaşım ise egemenliğin ulusal düzeyden Topluluk düzeyine tedricen aktarılmasını savunuyordu.<sup>2</sup>

Şu an 27 üye devlete sahip olan Avrupa Birliği (AB), “ulus devlet” ile “federal devlet” modelleri arasındaki bir örgütlenme biçimidir<sup>3</sup>. İlk olarak “Avrupa Toplulukları” adı altında yan yana ama birbirinden bağımsız hukuki şahsiyete sahip ve öncelikli olarak ekonomik nitelikli çeşitli alanlarda bütünleşmeyi amaçlayan üç ayrı topluluk olarak kurulmuştur. Bunlar, Avrupa Topluluklarının temelini oluşturan Avrupa Kömür Çelik Topluluğu (AKÇT), Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve Avrupa Atom Enerji Topluluğu (AAET-Euratom)' dur.

---

<sup>1</sup> Enver Bozkurt, Mehmet Özcan, Arif Köktaş, **Avrupa Birliği Hukuku**, 4. Baskı, Ankara: Asil Yayınları, 2008, s. 3.

<sup>2</sup> Avrupa Birliği Genel Sekreterliği (ABGS), “Avrupa Birliği'nin Tarihçesi”, <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=105&l=1> (20.10.2009).

<sup>3</sup> Mustafa Fişne, “Avrupa Birliği'nin Doğuşu ve Gelişimi”, **Avrupa Birliği Ortak Politikalar ve Türkiye**, Muhsin Kar, Harun Arıkan(Ed.), 1. Baskı içinde 55-70, İstanbul: Beta Basım, 2003, s. 55.



AKÇT'nin kurulması yönündeki ilk girişim, 9 Mayıs 1950 tarihinde Fransa Dışişleri Bakanı Robert Schuman'dan gelmiştir. Bu plana göre, AKÇT'nin kurulmasının nedeni "Avrupa'daki güçleri ve bunlar arasındaki ihtilafları, özellikle Franco-Germen anlaşmazlığını, bunların sahip oldukları kömür ve çelik gibi stratejik endüstri dallarını ortak kontrol altına alarak, birbirlerine karşı savaşma olasılığının ortadan kaldırılması düşüncesidir."<sup>4</sup> AKÇT, 18 Nisan 1951 tarihinde Belçika, Batı Almanya, Lüksemburg, Fransa, İtalya ve Hollanda arasında Paris'te imzalanan Paris Antlaşması ile kurulmuştur. Bu antlaşma 23 Temmuz 1952 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

1952'de ekonomik entegrasyon gerçekleştirilmeksizin siyasi entegrasyona ulaşılamayacağı görüşü güç kazanmış ve ekonomik entegrasyon çabaları yoğunlaşmıştır<sup>5</sup>. Bu tür çabalar sonucunda, AKÇT'ye taraf ülkeler bir araya gelerek, Mart 1957'de Avrupa Atom Enerji Topluluğu'nu ve Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran iki ayrı antlaşmayı Roma'da imzalamışlar ve bu antlaşmalar 1 Ocak 1958 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

AAET'nin amacı, atom enerjisinin barışçı amaçlarla kullanımını geliştirmektir. AET ise, üye devletlerin ekonominin her sektöründe bütünleşmesini ve kaynaşmasını sağlamaktan sorumluydu. Bu amaçla ilk olarak üye devletler arasında 4 temel üretim faktörünün – malların, hizmetlerin, emeğin ve sermayenin- serbest dolaşımını gerçekleştirilecekti<sup>6</sup>.

1960'lı yıllara gelindiğinde, ortak pazarın kurulması hedefinin gerçekleştirilemediği görülmüştür. Sadece malların serbest dolaşımını dolayısıyla serbest ticareti sağlayan bir gümrük birliği kurulabilmiştir. Ancak geriye kalan diğer üç üretim faktörünün serbest dolaşımını konusunda önemli bir gelişme olmamıştır. Aynı dönemin siyasal boyutuna bakıldığında, Roma Antlaşması siyasi bütünleşmeye ilişkin açık bir hüküm içermediğinden, üye devletler dış politika alanında ferdi davranmaya devam etmişlerdir.

1980'li yıllar AB'ye giden yolda reform ve atılım yılları olmuştur. Öncelikle "ortak pazarın" 1992 yılı sonuna kadar kurulması için yapılması gerekenler tespit edilmiş ve

---

<sup>4</sup> Bozkurt, Özcan, Köktaş,a.g.e., s.16.

<sup>5</sup> Bozkurt, Özcan, Köktaş,a.g.e., s.18.

<sup>6</sup> Fişne, a.g.e., s. 60.

Beyaz Kitap adında yayımlanmıştır. Avrupa Tek Senedi (ATS), bu hedefle ilgili mevzuatın kabulü konusunda yeni usuller geliştirmiş ve 1 Temmuz 1987’de yürürlüğe girmiştir. ATS’de Avrupa Birliği’nin kurulması hedefi tekrarlanmıştır.

Berlin Duvarı’nın yıkılmasının ardından, 3 Kasım 1990’da iki Almanya’nın birleşmesi, Merkezi ve Doğu Avrupa ülkelerinin Sovyet denetiminden kurtulmaları ve demokratikleşmeleri, Aralık 1991’de Sovyetler Birliği’nin çözülmesi Avrupa’nın siyasi yapısını baştan aşağı değiştirmiştir. Üye devletler bağlarını güçlendirme kararlılığıyla 1991’de Maastricht’de toplanarak, Avrupa Birliği Hakkında Antlaşma’yı 7 Şubat 1992’de imzalamışlardır. 1 Kasım 1993’ten itibaren yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması, diğer adıyla Avrupa Birliği Antlaşması üye devletlerin önüne iddialı bir program koymaktadır: 1999’a kadar parasal birlik; yeni ortak politikalar; Avrupa yurttaşlığı; diplomatik işbirliği; ortak savunma ve iç güvenlik<sup>7</sup>.

1997’de imzalanan Amsterdam Antlaşması ile Avrupa bütünleşmesi yönünde daha ileri bir adım atılmış, daha demokratik ve sosyal konular ile istihdamı daha çok dikkate alan bir Avrupa hedeflenmiştir. AB’yi şekillendiren antlaşmalardan bir diğeri Nice Antlaşması 26 Şubat 2001’de imzalanmıştır. Antlaşma, Avrupa’nın bütün demokratik devletleri arasında kalıcı barışın, istikrarın ve zenginliğin gerçekleştirilmesi hedefiyle, Birliğin o zamana kadar hiç yaşamadığı en büyük genişlemeye kapılarını aralamıştır.<sup>8</sup> 1 Mayıs 2004’te 10 yeni ülkenin AB’ye resmen katılmasıyla, AB tarihinin en kapsamlı genişlemesini yaşamıştır. Ancak, bu durum AB’nin sosyal, kültürel, ekonomik dengelerinin yanı sıra, kurumsal yapısını da büyük ölçüde etkilemiştir.

Genişleme ve ekonomik bütünleşme sürecini büyük ölçüde başarıyla tamamlayan AB için siyasi bütünleşmeyi sağlayacak ve birçok farklı antlaşmanın getirdiği karmaşayı önleyecek bir anayasa gerekli hale gelmiştir. Bunun üzerine, Nice Zirvesi’nde Birliğin geleceğine ilişkin olarak kurucu antlaşmaların revize edilmesi konusunda görüş birliğine varılmıştır. 15 Aralık 2001’de Leaken Zirvesi’nde Devlet ve Hükümet Başkanları tarafından “Avrupa Birliği’nin Geleceğine İlişkin Deklarasyon” kabul edilmiş ve Birliğin

---

<sup>7</sup> Avrupa Birliği Genel Sekreterliği (ABGS), “Avrupa Birliği’nin Tarihiçesi”, <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=105&l=1> (20.10.2009).

<sup>8</sup> Bozkurt, Özcan, Köktaş, a.g.e., s. 43.

daha demokratik, daha saydam ve daha etkin olması ve Avrupa yurttaşları için bir Anayasa hazırlanması yönünde karar alınmıştır. 21-22 Haziran 2003 Selanik Zirvesi'nde ve 12-13 Aralık 2003 Brüksel Zirvesi'nde "Avrupa İçin Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma Taslağı" (kısaca Anayasa Taslağı) üzerinde bir uzlaşma sağlanamamıştır. Anayasa Taslağı üzerinde uzlaşma, bazı değişikliklerle İrlanda Dönem Başkanlığı sırasında 17-18 Haziran 2004'te Brüksel'deki Hükümetlerarası Konferans'ta mümkün olmuştur<sup>9</sup>. Ancak, Fransa ve Hollanda'da 2005'te yapılan referandumda ret oyunun çıkmasıyla Anayasa yasal niteliğe kavuşamamıştır.

2007 yılının Ocak ayında Almanya AB Dönem Başkanlığına almış ve özellikle Angela Merkel'in çabaları sonucunda Avrupa Anayasası'nın yerini alacak Reform Antlaşması gündeme gelmiştir. 19 Ekim 2007'de AB Dönem Başkanı Portekiz'in başkenti Lizbon'da toplanan zirvede AB üyesi ülke liderleri Taslak Reform Antlaşması üzerinde anlaşmaya varmış ve 14 Aralık 2007'de mevcut antlaşmalar üzerinde düzenlemeler yapan Reform Antlaşması (Lizbon Antlaşması<sup>10</sup>) imzalanmıştır. Söz konusu Antlaşma 1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Lizbon Antlaşması'nda, Birliğin daha demokratik, etkili ve şeffaf bir yapıya kavuşturulması hedeflenmektedir. Söz konusu Antlaşma anayasal bir niteliğe sahip değildir. Bu bakımdan, Antlaşma'da "Anayasa" adlandırılması ve anayasal niteliği çağrıştıran teknik terimler ve semboller kullanılmamıştır. İçerik bakımından Avrupa Anayasası'na çok büyük değişiklikler getirilmemiş, Anayasa'nın büyük bir kısmı aynen benimsenmiştir. Lizbon Antlaşması ile "Birlik" kelimesi "Topluluk" kelimesinin yerine kullanılarak, Birlik ile Topluluk arasındaki ayrıma son verilmiştir. "Avrupa Birliği" adı altında tek bir kurumsal çerçeve oluşturulmuştur. Böylece Birliğin tek hukuki kimliği söz konusu olmuştur<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Bozkurt, Özcan, Köktaş, a.g.e., s. 54-60.

<sup>10</sup> Resmi adı "Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community" Ayrıntılı bilgi için bkz. "Treaty of Lisbon", [http://europa.eu/lisbon\\_treaty/index\\_en.htm](http://europa.eu/lisbon_treaty/index_en.htm) (28.10.2009).

<sup>11</sup> Bozkurt, Özcan, Köktaş, a.g.e., s. 64-66.

## *Avrupa Birliği Hukukunun Temel Özellikleri ve Kaynakları*

Avrupa Birliği devletlerarasında yapılan uluslararası antlaşmalara dayanmaktadır. AB’de, ulusal mahkemeler, ulusal hukuk ile AB Hukuku arasındaki uyumsuzlukları, AB Hukuku ile ulusal hukukun her ikisi ile birlikte çözümlenmektedir<sup>12</sup>.

AB Hukukunun birincil kaynakları anayasal antlaşmalar, ikincil kaynakları ise tüzükler, direktifler (yönergeler), kararlar, tavsiye ve görüşlerdir. Ayrıca, Adalet Divanı kendisine tanınan yargılama yetkisi sınırları içinde, Birlik hukukunu yorumlarken hukukun genel ilkelerini de göz önüne almaktadır. Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD)’nın kararlarına göre genel ilkeler; eşitlik, yasal kesinlik ve hükümlerin geriye etkili olmaması, ölçülülük, hukuki güvenlik ve temel insan hakları ilkeleridir. Öte yandan, Adalet Divanı kararları, üye olmayan devletlerle yapılan uluslararası antlaşmalar ve yazılı olmayan Birlik hukuku kuralları da AB Hukukunun kaynakları arasında yer almaktadır<sup>13</sup>.

AB Hukukuna özelliğini veren temel prensipler; ATAD’ın içtihadıyla oluşmuştur. AB Hukuku ile ulusal hukuk ilişkilerini belirleyen bu içtihadın öngördüğü temel prensipler; birlik hukukunun birliği, birlik hukukunun özerkliği, birlik hukukunun doğrudan uygulanabilirliği/doğrudan etkisi ve birlik hukukunun üstünlüğü prensipleridir<sup>14</sup>.

Toplulukları oluşturan üç temel antlaşma (AET, AKÇT, AAET) bir bütün oluşturmaktadır. Ancak, antlaşma hükümlerinin uygulanması ve yorumlanmasında diğer antlaşmalardan yararlanılabilmektedir. AB Hukuku, üye devletlerce yapılan yasal düzenlemelerden bağımsızdır. AB organları üye devletlerden bağımsızdır. Diğer bir ifadeyle, üye devletler AB organlarının kararlarına müdahale edemezler<sup>15</sup>. AB mahkemeleri ile ulusal mahkemelerin görev ve yetkileri ayrıdır.

---

<sup>12</sup> Bozkurt, Özcan, Köktaş, a.g.e., s. 181.

<sup>13</sup> Bozkurt, Özcan, Köktaş, a.g.e., s. 161-180.

<sup>14</sup> Bozkurt, Özcan, Köktaş, a.g.e., s. 182.

<sup>15</sup> Mustafa Çeker,“AB Hukuku”, [www.cu.edu.tr/insanlar/mceker/temel%20hukuk/5-AB%20hukuku.ppt](http://www.cu.edu.tr/insanlar/mceker/temel%20hukuk/5-AB%20hukuku.ppt) (28.10.2009).

Ulusalüstü özelliği çerçevesinde, Birlik hukuku üye devletler üzerinde doğrudan uygulanabilmekte ve etki doğurabilmektedir. Doğrudan uygulanabilirlikten kastedilen, bir Birlik hukuku normunun üye devlet iç hukukuna dâhil olması ve bu hukuk düzeninde uygulanabilmesi için herhangi bir hukuki düzenlemeye ihtiyaç duymaması anlamını taşımaktadır. Doğrudan etki doğurması ise ulusal hukuka dâhil olan bir Birlik hukuku normunun özel ve tüzel kişiler lehine haklar doğurması ve bunun ulusal yargı organları önünde Birlik hukukuna dayandırılarak ileri sürülmesini ifade etmektedir<sup>16</sup>. Doğrudan etki, 5 Şubat 1963 tarihli Van Gend & Loos kararı ile Adalet Divanı tarafından ortaya atılan bir içtihat hukuku prensibidir. Mahkeme, kendi içtihat hukukunda, üye devletlerde Avrupa vatandaşlarının kendi ulusal mahkemelerinden önce Birlik hükümlerine güvenmesini sağlayan, AB Hukukunun doğrudan etkisi prensibini tanımıştır<sup>17</sup>.

AB Hukukunun temel niteliklerinden bir diğeri de Birlik hukukunun üstünlüğü (önceliği)'dir. Öncelik kavramıyla ifade edilen üye ülkelerde Birlik hukukunun ulusal hukuktan önce uygulanmasıdır. Uygulamada dikkat edilmesi gereken nokta, üye devletlerde Birlik hukukunun bütünü önceliğe sahip değildir. Birlik hukuku ulusal hukukla çatıştığı noktalarda önceliğe sahiptir. Diğer yandan, Birlik hukukunun önceliğe sahip olduğuna dair Kurucu Antlaşmalarda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır<sup>18</sup>. Bu öncelik, antlaşmaların yorumunda ve ATAD'nin kararlarında görülmektedir<sup>19</sup>.

Çalışmamızın konusu açısından bakıldığında, kadın-erkek eşitliğinin AB mevzuatında önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. İnsan hakları açısından konunun

---

<sup>16</sup> Ahmet Yazılıtaş, "Avrupa Birliği Hukukunda İnsan Hakları", [www.egm.gov.tr/egitim/dergi/eskisayi/36/eb/anayasa\\_hukuku\\_insan\\_haklari/ahmet\\_yazilitas.htm](http://www.egm.gov.tr/egitim/dergi/eskisayi/36/eb/anayasa_hukuku_insan_haklari/ahmet_yazilitas.htm) (28.10.2009).

<sup>17</sup> Van Gend & Loos Nakliye Şirketi Almanya'dan Hollanda'ya mal ithal etmekteydi ve gümrük vergisi ödemek durumundaydı, oysa AET Antlaşması çerçevesinde üye devletler arasında yapılan ticarete gümrük vergisi uygulaması/artışları yasaktı. Bu durum ulusal mevzuat ile AET Antlaşması hükümleri arasındaki çelişkiyi gündeme getirdi. Mahkeme bir Hollanda mahkemesi tarafından sorulan soruyu doğrudan etki prensibiyle açıkladı, Bu durumda taşımacılık şirketinin hakları ulusal mahkemeden önce Topluluk hukuku tarafından garanti altına alınmış oldu." "Avrupa Toplulukları Adalet Divanının Kompozisyonu ve Yapısı", <http://www.laweuropa.com/45-Avrupa-Topluluklari-Adalet-Divani--Ilk-Derece-Mahkemesi-ve-Kamu-Hizmetleri-Mahkemesi> (20.04.2010).

<sup>18</sup> Yazılıtaş, a.g.e.

<sup>19</sup> Topluluk hukukunun üstünlüğünü ortaya koyması bakımından Costa/ENEL davası(1964) önemlidir. Bu davada Mahkeme "Birlik Hukuku, üye devletler hukuku sisteminde yer alan hukuk subjeleri bakımından hak ve yükümlülükler doğurur ve bu hukuk sistemlerinde öncelikle uygulanır" kararını vermiştir.Costa/ENEL davası ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. "Judgment of the Court of Justice, Costa v ENEL, Case 6/64 (15 July 1964)", [www.ena.lu/judgment\\_court\\_justice\\_costa\\_enel\\_case\\_6-64\\_15july\\_1964-030002674.html](http://www.ena.lu/judgment_court_justice_costa_enel_case_6-64_15july_1964-030002674.html) (20.10.2009).

özünü toplumsal cinsiyet eşitliği oluşturmaktadır. Avrupa Birliği'nin bu alandaki amaçları; kadın ve erkeklere eşit muamele ve eşit fırsatları garanti altına almak ve cinsiyet temelli her türlü ayrımcılıklarla mücadele etmektir<sup>20</sup>.

Kadın erkek eşitliği konusuna ilişkin düzenlemeler, hukuki temelleri itibariyle Avrupa Birliği'nin Bireysel İş Hukuku kapsamında ele alınmakla birlikte, konu daha geniş bir perspektifle ele alındığında Birliğin ayrımcılıkla mücadele politikası, hatta insan hakları politikası ile de yakın ilişki içinde bulunmaktadır<sup>21</sup>.

Bu çalışmanın amacı, yukarıda kısaca siyasi gelişimi ve hukuki yapısı açıklanan Avrupa Birliği Hukukunda çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemeler ve bu düzenlemelerin Avrupa Birliği'ne aday statüsünde ülke olan Türkiye açısından değerlendirilmesidir.

İlk bölümde, Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği başlığı altında, öncelikle Avrupa Birliği'nde kadın istihdamı değerlendirildikten sonra Avrupa Birliği'nde ve Avrupa Birliği hukuk sisteminde çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği konusu incelenmektedir. AB hukuk sistemi içerisinde çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine ilişkin olarak çıkartılan Konsey yönergeleri ve içerikleri ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Avrupa Birliği Eylem Programlarında Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği başlığı altında 1982 yılından bugüne kadar hazırlanan beş eylem programı ve kapsamı ele alınmaktadır. Lüksemburg Zirvesi ve kadın istihdamının AB istihdam stratejisindeki yeri üzerinde durulmaktadır. Kadın hakları açısından Lizbon Stratejisinin önemi ve hedefleri vurgulanmakta, kadın erkek eşitliği açısından Avrupa Anayasası (Antlaşma Taslağı) ve Avrupa Sosyal Şartı incelenmektedir. Ayrıca, Avrupa Birliği Hukukunda Kadın Erkek Ayrımcılığı başlığı altında doğrudan ve dolaylı ayrımcılık türleri tanımlanarak, türleri örnekleriyle açıklanmaktadır.

İkinci bölümde, "Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği" konusu ele alınmaktadır. Öncelikle Türkiye'de kadın istihdamı değerlendirilmekte ve daha sonra Türk

---

<sup>20</sup> Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği (KA-DER), Arı Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, **Avrupa Sosyal Politikası ve Kadın Hakları**, 1. Basım, İstanbul: Bay Matbaa Baskı, Ekim 2005, s. 18.

<sup>21</sup> Alper Arısoy ve Nesrin Demir, "Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği", **Ege Akademik Bakış**, 7(2), 2007, s. 708.

Hukukunda kadın işçileri koruyucu hükümler açıklanmaktadır. Bu çerçevede anayasal hükümler, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda yer alan hükümler ve 4857 sayılı İş Kanununda yer alan hükümler üzerinde durulmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu İle Kadın İşçilerin Korunması başlığı altında kadın işçilerin gece çalıştırılma yasağı, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılma yasağı ve yer ve su altında çalıştırılma yasağı ele alındıktan sonra hamile, loğusa ve emzikli kadın işçilerin korunması ve ebeveyn izni incelenmektedir. Ayrıca, bu bölümde kıdem tazminatında kadınlara yönelik düzenlemeler de yer almaktadır. Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Kadın İşçilerin Korunması başlığı altında iş ilişkisinin kurulmasında, devamında ve sona ermesinde cinsiyet ayrımcılığı açıklanmaktadır. Daha sonra 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda yer alan kadınlara yönelik düzenlemeler incelenmektedir. Son olarak da Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ve Türkiye'nin 2009 yılı AB ilerleme raporuna değinilmektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKUNDA ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ

#### 1.1. Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı

Avrupa Birliği, Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde her yıl, AB içerisinde istihdam seviyelerini yükseltmek, iş olanaklarını artırmak, sosyal uyumu sağlamak ve dünyanın en dinamik bilgiye dayalı ekonomisini oluşturmak için İstihdam Yönlendirici İlkelerini hazırlamaktadır. Söz konusu ilkelerde, o yıl gelişme kaydedilmesi gereken öncelikli alanlar ve bu alanlarda üye ülkelerin yapmaları gerekenler sıralanmakta ve üye ülkelerce kaydedilen ilerlemeler bir sonraki yıl AB tarafından değerlendirilmektedir<sup>22</sup>.

Kadın-erkek eşitliği konusu, 1998 yılından beri yayımlanmakta olan İstihdam Yönlendirici İlkeleri'nde önemli yer kaplamaktadır. İlkeler'de, üye devletlere cinsiyet eşitliğini üç ana alanda ulusal istihdam politikaları kapsamına almaları tavsiye edilmektedir. Bu alanlar, cinsiyetler arasındaki farkla mücadele, çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi ve iş gücü piyasası ile yeniden bütünleşmenin kolaylaştırılmasıdır. "Cinsiyetler arasında farkla mücadele kapsamında, üye devletler kadınlarla erkeklerin istihdam oranları arasındaki farkı azaltmaya çalışacaklar ve kadınların belirli ekonomik sektörlerde yeterince temsil edilmemesini ve diğer bazı sektörlerde gereğinden fazla temsil edilmesini tersine çevirmek için girişimde bulunacaklardır. Ayrıca, devletler eşit değerdeki işler için eşit ücret ödenmesini teşvik eden ve kadınların ilerlemesini sağlayacak önlemleri almakla yükümlüdürler. Çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi kapsamında, üye devletler, kadınların iş gücü piyasasıyla bütünleşmesi amacıyla, çocuklar ve çalışanların bakmakla yükümlü oldukları diğer kişiler için yeterli ve kaliteli bakım hizmeti sağlamak

---

<sup>22</sup> Senem Aydın, *Avrupa Birliği'nde Kadın Hakları ve Türkiye*, İstanbul: İKV Yayınları, Temmuz 2003, s. 8-9.



durumundadır. İş gücü piyasası ile yeniden bütünleşmenin kolaylaştırılması için ise üye devletler, kadınların doğum sonrası ücretli işgücüne geri dönebilmelerini engelleyen unsurların kaldırılmasına özel önem vermekle yükümlüdür<sup>23</sup>.

Avrupa Birliği'ne üye 27 ülkenin istihdam durumları incelenilecek olursa, AB'ye üye ülkelerde 2009 yılı verilerine göre, 15-65 yaş arası grupta istihdam oranı % 64,6'dır. Cinsiyete göre ayrıştırıldığında ise, bu oran kadınlarda % 58,6, erkeklerde ise % 70,7'dir<sup>24</sup>.

2008-2009 yılları arasında tüm AB'ye üye ülkelerde işsizlik oranının arttığı görülmektedir. Avrupa Birliği'ne üye 27 ülkenin 2009 işsizlik oranı % 8,9 ile 2008 yılına göre % 1,9 artmıştır. 25-75 yaş arası grupta ise işsizlik oranı % 7,6'dır. 2009 yılı işsizlik oranı kadınlarda % 8,9, erkeklerde ise % 9'dur<sup>25</sup>.

## 1.2. Avrupa Birliği ve Kadın-Erkek Eşitliği

Genel olarak bakıldığında, kadınların sosyal, ekonomik ve siyasal hayata katılımlarının geliştirilmesi ve bu alanlarda kadın erkek eşitliğinin sağlanması Avrupa Birliği'nin temel hedeflerinden biri olduğu görülür.

Avrupa Birliği'nin kadın-erkek eşitliği konusunda özellikle üzerinde çalıştığı konular şu şekilde sıralanabilir:

- Karar alma mekanizmalarında cinsiyetler arası dengenin sağlanması
- İş ve ev hayatının beraber yürüyebilmesinin kolaylaştırılması
- Kadınların bilim dünyasına katılımının desteklenmesi
- Kadınların şiddet ve cinsel tacize karşı etkin korunması
- Kadınlara yönelik genel eğitim ve mesleki eğitim olanaklarının artırılması

---

<sup>23</sup> Aydm, a.g.e., s. 9.

<sup>24</sup> EUROSTAT, "Employment Rate by Gender", <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem010&language=en> (24.04.2010).

<sup>25</sup> EUROSTAT, "Unemployment Rate by Gender" [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php?title=File:Table\\_unemployment\\_rates\\_by\\_age\\_and\\_gender.PNG&filetimestamp=20100208124218](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Table_unemployment_rates_by_age_and_gender.PNG&filetimestamp=20100208124218) (24.04.2010).

- Eşit işe, eşit ücret prensibinin yaygınlaştırılması
- Kadınların iş gücüne katılımının artırılması<sup>26</sup>

Kadın-erkek eşitliği, Avrupa Birliği'nin "Ayrımcılıkla Mücadele" politikası kapsamına girmektedir. Bu anlamda, "Ayrımcılığın önlenmesi" kavramı eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesini sağlamaktadır. Söz konusu kavram, kişi ya da grupların talep ettikleri eşit muameleyi engelleyen ya da aksatan her türlü uygulamanın kaldırılarak toplumun tüm bireyleri için eşitliğin gözetilmesi anlamına gelmektedir<sup>27</sup>.

### 1.3. Avrupa Birliği Hukuk Sisteminde Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği

Topluluk düzeyinde kadın-erkek eşitliğine dair ilk düzenleme 1957 tarihli Roma Antlaşması'ndadır. Avrupa Birliği kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması eşit işe eşit ücret ilkesini getirmiş ve bu ilkedan hareketle 1975 yılında eşit değerde işe eşit ücret yönergesi<sup>28</sup> çıkartılmıştır. Bu antlaşma ile beraber kadınlara ve erkeklere cinsiyetleri nedeniyle ücret ayrımcılığı yapılamayacağı tanımlanmış ve işin birimine ve zamanına göre ödenen ücret konusunda eşitlik bu madde ile ilk defa Birlik mevzuatında yer almıştır.

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran ve dönem içinde oldukça önemli ve ileri bir düzenleme olan Roma Antlaşması'nın 119. maddesinin antlaşma metnine eklenmesinde Fransa'nın rolü etkili olmuştur. Çünkü Fransa bu sırada kadın-erkek eşitliği konusunda ulusal mevzuatında yasal düzenlemelere sahip olan tek ülkeydi ve bu nedenle kurulacak Ortak Pazar'da haksız rekabete uğramaktan çekiniyordu. Bu sebeple, Fransız hükümeti eşit işe eşit ücret ilkesinin metne eklenmesinde ısrar etmiştir.<sup>29</sup> Ancak, 119. madde Roma Antlaşması'na girebilmesine karşın, bu madde antlaşmanın imzalanmasını takip eden on

---

<sup>26</sup> Arısoy ve Demir, a.g.e., s. 709.

<sup>27</sup> Baskın Oran, **Küreselleşme ve Azınlıklar**, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş 4. Basım, Ankara: İmaj Yayınevi, 2001, s. 82.

<sup>28</sup> Yönergeler (Direktifler) AB Hukukunun ikincil kaynakları arasında yer alırlar. Konsey ve Komisyon tarafından yapılan direktifler, yöneldiği her bir devlet için varılacak sonuçlar bakımından bağlayıcıdır ve uygulanma yöntemlerine ilişkin tercih yöneldiği devlete bırakılmıştır.(ATA m. 249 (2)). Direktifler gerekçeli olmalı ve antlaşmaya dayanmalıdır. Direktiflerin yöneldikleri devlete bildirilmesi gerekmektedir. Bildirimden sonra yürürlüğe girerler (ATA m. 249 (3)).

<sup>29</sup> KA-DER ve Arı Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, a.g.e., s. 18.

yıl boyunca uygulanmamıştır. Maddenin uygulanmaya başlamasında Belçika'da 1960'larda ortaya çıkan kadın eylemleri etkili olmuştur<sup>30</sup>.

Kadın-erkek eşitliğine ilişkin olarak getirilen düzenlemelerin ilki olan ve AET Antlaşmasınının 119. maddesi ile getirilen hükmün ardındaki temel gerekçe ekonomik nitelikli gösterilmekle beraber, özellikle yetmişli yıllardan itibaren konunun sosyal boyutuna da ağırlık verilmeye başlanmış; sosyal politika alanında ve bunun doğrultusunda da eşitlik politikaları ile ilgili daha fazla ve geniş kapsamlı düzenleme yapılmaya ve uygulanmaya başlanmıştır. Diğer yandan, Avrupa'da bütünleşmenin yeni boyutlar kazanmasıyla birlikte ayrımcılıkla mücadele konusunun önemi giderek artmış ve kadın-erkek eşitliği konusu da bu kapsamda algılanmaya başlamıştır.

Avrupa Birliği'nde kadın-erkek eşitliği konusunda getirilen düzenlemelerin bir diğer gerekçesi de bu alandaki uluslararası normlara, özellikle de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO)<sup>31</sup> 100 Sayılı "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Çalışma Sözleşmesi"<sup>32</sup>,ne Birlik düzeyinde uyum sağlanmasının amaçlanmış olmasıdır. Aslında, AET Antlaşmasınının konuya ilişkin 119. maddesi hazırlanırken söz konusu sözleşmenin hükümlerinden esinlenilmiştir. Ancak, 119. madde ile getirilen düzenlemelerin Uluslararası Çalışma Örgütü standartlarının gerisinde kaldığı dikkat çekmektedir. 100 sayılı Sözleşmenin hükümleri uyarınca eşit değerde işe eşit ücret ödenmesi öngörülmüşken, 119. maddede eşit ücret eşit işle sınırlandırılmıştır<sup>33</sup>. 119. madde çerçevesinde, her üye devlet, kadın ve erkekler için eşit işe eşit ücret ilkesini uygulayacaktır; ücret kapsamına, işveren tarafından hizmet ilişkisine dayanılarak dolaylı ve doğrudan biçimde nakdi ve aynı olarak yapılan tüm ödemeler girmektedir; aynı iş için

---

<sup>30</sup> Söz konusu eylemlerle ilgili daha fazla bilgi için bakınız; Nurhan Süral, **Avrupa Topluluğunun Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye**, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2002.

<sup>31</sup> 1919 yılında kurulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler kuruluşudur. Örgüt, sözleşme ve tavsiye kararları ile işçilerin hak ve menfaatlerini korumaya, çalışma hayatında genellikle daha fazla istismar edilen kadın ve çocuk işçileri özel koruma altına almaya, çocuk işçiliğini ortadan kaldırmaya çalışmaktadır.

<sup>32</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü 100 sayılı sözleşmeyi 1951 yılında kabul etmiştir. Söz konusu sözleşme metni için bkz. İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi, "100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi", <http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/source/412.asp?lid=tr&id=0> (29.10.2009).

<sup>33</sup> Arısoy ve Demir, a.g.e., s. 711.

parça başına ödenen ücret aynı ölçü birimine göre hesaplanacaktır ve zaman esasına göre ödenen bir işin ücreti aynı işler için eşit olarak kabul edilecektir.

Ayrıca Kurucu Anlaşmanın 117. ve 118. maddelerinde de iş gücünün içinde bulunduğu çalışma koşullarının iyileştirilerek zaman içinde kadın ve erkek çalışanlar arasında eşitliği sağlamaya ilişkin hükümler yer almaktadır. Bu hükümlerin de 119. madde ile birlikte Avrupa Birliği'nde kadın-erkek eşitliğine ilişkin hukuk normlarına dayanak oluşturdukları belirtilmektedir<sup>34</sup>.

Avrupa Birliği Hukukunun çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin temelini oluşturan 119. madde, Avrupa Birliği Anlaşması (Maastricht Anlaşması) ve Amsterdam Anlaşması ile bir takım değişikliklere uğramış ve bu madde 141. madde olarak değiştirilmiştir. Bu değişiklikle Roma Antlaşmasının 119. maddesindeki “eşit işe eşit ücret” ifadesi Amsterdam Antlaşmasının 141. maddesinin ilk fıkrasında “eşit işe ve eşit değerde işe eşit ücret” olmuştur. Öte yandan, söz konusu maddeye 3. ve 4. fıkralar eklenmiştir. Bu fıkralara göre; Konsey, 251. maddede belirtilmiş olan karar alma süreciyle uyum içinde, Ekonomik ve Sosyal Konseye de danıştıktan sonra, istihdam ve iş konularında eşit veya eşit değerde eşit ücret ilkesi de dahil olmak üzere, kadın ve erkeklere eşit muamelede bulunulması ilkesinin hayata geçirilmesi için gerekli önlemleri alır (md. 141/3) ve eşit muamele ilkesi, bu ilkenin hayata geçirilmesini tam olarak sağlamak düşüncesiyle, daha az temsil olunan cinsin işe girmesini kolaylaştırmak veya iş ilişkisi içinde uğradığı ayrımcılığı tazmin etmek üzere üye devletlerin bir takım tedbirler alarak az temsil edilen cinsiyete spesifik avantajlar tanınmasına engel teşkil etmez (md. 141/4)

Amsterdam Antlaşması ile getirilen bu düzenlemelerle birlikte Avrupa Birliği'nde cinsiyet ayrımcılığı konusu, artık yalnızca ekonomik nitelikli bir politika olarak değil, aynı zamanda bir sosyal politika ve hatta bir insan hakları sorunu olarak algılanmaya başlandığı söylenilebilir<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> Melek Yüksel Onaran, **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, İstanbul: Beta Yayınları, 2000, s. 71.

<sup>35</sup> Arısoy ve Demir, a.g.e., s. 716.

### **1.3.1. Avrupa Birliği Konseyi Yönergelerinde Çalışma Yaşamında Kadın- Erkek Eşitliği**

Avrupa Birliği Hukukunun genel yapısıyla uyumlu olarak, daha önce adı geçen 141. madde ile Birliğin kadın-erkek eşitliği konusundaki politikasının temelleri ortaya konmuş ve bu temellerin nasıl uygulanacağına ilişkin ayrıntılar da Konsey tarafından 1970’li yılların ortalarından itibaren çıkarılmaya başlayan yönergelerle belirlenmiştir. Söz konusu yönergeler ve içerikleri şöyledir:

#### **1.3.1.1. 75/117 Sayılı Kadın ve Erkekler İçin Ücret Eşitliği Yönergesi**

Avrupa Konseyi tarafından 19 Şubat 1975 tarihinden itibaren yürürlüğe girecek şekilde çıkarılmış olan bu yönerge sosyal politika alanında çıkartılan ilk yönergedir. Bu yönerge o tarihte geçerli olan Roma Antlaşmasının 119. maddesindeki düzenlemelerin uygulanmasına ilişkin ayrıntıları belirlemek için hazırlanmıştır<sup>36</sup>.

Söz konusu Yönerge aynı iş ya da aynı değerde iş için ödenecek ücrette cinsiyet temelinde herhangi bir ayrımcılığın yapılamayacağını hükme bağlamaktadır. Eğer ücretlerin belirlenmesinde iş sınıflandırması sistemi kullanılıyorsa, sınıflandırma herhangi bir ayrımcılığa izin vermeyecek şekilde, kadınlar ve erkekler için aynı kriterleri içermelidir.<sup>37</sup>

Ücret eşitliği ilkesini ihlal eden bir işverene karşı hukuki yollardan hakkını arayan bir işçinin işini kaybetmemesi için gerekebilecek tedbirler üye devletler tarafından alınacaktır. Üye devletler eşit ücret ilkesinin uygulanmaması sebebiyle haksızlığa uğramış işçiler olması durumunda, işçilerin yasal yolla haklarını aramaları için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Ayrıca, üye devletler eşit ücret ilkesine aykırı olan mevzuat hükümlerini ortadan kaldıracaklardır.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> Arısoy ve Demir, a.g.e., s. 717.

<sup>37</sup> KA-DER ve Arı Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, a.g.e., s. 20.

<sup>38</sup> Şükran Ertürk, **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, 1. Baskı, Ankara: Belediye-İş Sendikası AB’ye Sosyal Uyum Dizisi, 2008, s.101.

### **1.3.1.2. 76/207 Sayılı İşe Alma, Mesleki Eğitim ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muameleyle İlişkin Yönerge**

14 Şubat 1976 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 76/207 sayılı Konsey Yönergesi, işe alınma, mesleki eğitim ve çalışma koşulları alanında eşit muameleyle ilişkin gerek 119. madde, gerekse de 75/117 sayılı Yönergeyle belirgin bir düzenlemenin getirilmemiş olmasından dolayı, bu alandaki eksikliği gidermek üzere kabul edilmiştir.

Bu yönerge, eşitlik yönergesi olarak anılmaktadır. İşe alınmada, mesleki eğitim ve ilerlemede ve çalışma koşullarında kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yöneliktir. Yönergede, hiç kimsenin doğrudan veya dolaylı olarak, cinsiyeti, özellikle medeni hali ve ailevi durumu nedeniyle mağdur edilmemesi gerektiği belirtilmiştir. Konsey'in eşit davranma ilkesi olarak adlandırdığı bu ilke başlıca işe alınmada, mesleki eğitim ve ilerlemede ve çalışma koşulları açısından üye devletlerce yaşama geçirileceği öngörülmüştür<sup>39</sup>.

### **1.3.1.3. 79/7 Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Yönergesi**

79/7 sayılı Yönerge 10 Ocak 1979 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Söz konusu yönerge 76/207 sayılı yönergenin alanını sosyal güvenliği de kapsayacak şekilde genişletmek üzere hazırlanmıştır. Yönergenin kapsadığı kişiler bağımlı çalışanlar, bağımsız çalışanlar, emekliler, emekliliği hak etmiş olanlar, sakat işçiler ve diğer tüm kazanç sahipleridir. Yönerge, malullük, iş kazası, meslek hastalıkları, yaşlılık ve işsizlik risklerini kapsamaktadır<sup>40</sup>. Yönergenin sosyal güvenlik alanında eşit muamele ilkesine getirdiği hükümlere göre; işe giriş şartları, prim ödeme yükümlülüğü, primlerin ve ödemelerin hesabı ile eşlere ve bakıma muhtaç olanlara yapılacak yardımlar konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılığın her türlü yasaktır (md. 4/1) ve anaların korunmasına ilişkin hususi düzenlemeler eşit muamele ilkesini ihlal etmezler (md. 4/2). Ayrıca, üye devletler, ulusal

---

<sup>39</sup> Nazan Moroğlu, "T.C. Anayasasında Kadın Erkek Eşitliği İlkesi", 2003, <http://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=2808>, (29.10.2009).

<sup>40</sup> Arısoy ve Demir, a.g.e., s. 718.

sosyal güvenlik mevzuatlarında eşitlik ilkesiyle çelişen tüm hukuki düzenlemeleri kaldıracaklardır (md. 6).

#### **1.3.1.4. 86/378 Sayılı İşyerlerinde Uygulanan Sosyal Güvenlik Sigortalarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Yönergesi<sup>41</sup>**

86/378 sayılı Yönerge 79/7 sayılı Yönerge ile düzenlenmemiş olan konulara açıklık getirmek amacıyla hazırlanmıştır. Yönerge 79/7 sayılı Yönergenin garanti altına aldığı eşit muamele ilkesini özel sosyal güvenlik planlarını da kapsayacak şekilde genişletmektedir<sup>42</sup>. Buna göre, işletme veya işletme gruplarında, mesleki bir sektörde veya bağımsız olarak çalışanların kanunla belirlenmiş sosyal güvenlik yardımlarının yanı sıra, onların yerine geçen özel sosyal sigorta yardımları bu Yönergenin kapsamına girmekte (md.2/1), bu çerçevede hastalık, malullük, yaşlılık, iş kazası, meslek hastalığı ve işsizlik riskleri söz konusu Yönerge ile düzenlenen konuları meydana getirmektedir (md. 4/1).

#### **1.3.1.5. 86/613 Sayılı Meslek Sahipleriyle Tarım Alanında Çalışan Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele ve Anaların Korunması Hakkında Yönerge**

11 Aralık 1986 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş olan bu yönergenin amacı, 75/117, 76/207 ve 79/7 sayılı yönergelerin uygulama alanını tarım ve serbest meslek alanında çalışanları da kapsayacak şekilde genişletmektir.

Yönergenin ikinci maddesi, çiftçiler ve serbest meslek sahipleri dâhil kendi hesabına çalışanlar ve eşlerine, eşit muamele ilkesinin uygulanmasını öngörür. Bu yönergeye göre, kendi hesabına çalışanlar ile onlarla birlikte çalışan eşleri arasında bir ayırım yapılmayacaktır.

---

<sup>41</sup> 86/378 sayılı Yönergenin getirdiği başlıca hükümler; Sigorta programlarının amaçlarında, bu programlara katılıma ilişkin düzenlemelerde, primlerin ödenmesinde ve hesaplanmasında, süresinde ve sigorta yardımlarının tahakkukunda, özellikle medeni hal ve aile içindeki konumdan kaynaklanacak şekilde cinsiyet ayrımı yasaktır (md. 5), emeklilik hakkının kazanılmasında emeklilik yaşının kadınlar için farklı olarak belirlenmesi eşit muamele ilkesine aykırıdır (md. 6), üye devletler, bu Yönerge ile belirlenen hükümlere aykırı toplu sözleşme hükümleriyle işyeri yönetmelik hükümlerini geçersiz kılacak tedbirleri almakla yükümlüdür (md.7).

<sup>42</sup> KA-DER ve Arı Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, a.g.e., s. 21.

Serbest çalışanları kapsamına alan sosyal güvenlik sisteminin mevcudiyeti halinde, kendi hesabına çalışan işçilerin onlarla birlikte çalışan eşlerinin de bu sisteme katılımlarını sağlamak üzere üye devletler gerekli önlemleri alacaklardır. Örneğin, vergi yükünü azaltmak için kadına daha düşük ücret ödenmesi, kadının sigorta sistemine dâhil edilmemesi, anaların korunmasına ilişkin hükümlerden faydalanamaması, boşanma veya ölümden dolayı evliliğin sona ermesi durumunda kadınların emeklerinin karşılığını alamamaları gibi tehlikelere karşı üye devletlerin gerekli önlemleri alacakları bu yönergeyle hükme bağlanmaktadır<sup>43</sup>.

Üye devletler, kendi hesabına çalışanlar arasında eşit muamele ilkesinin uygulanması bakımından haksızlığa uğradığını düşünen kimselerin haklarını arayabilmeleri için gerekli önlemleri kendi hukuk sistemlerine dâhil etmelidirler ve bu Yönerge hükümlerini kendi adına çalışan kişileri temsil eden meslek örgütlerine ve mesleki eğitim kurumlarına uygulanması için bildirmekle yükümlüdürler.

### **1.3.1.6. 92/85 Sayılı Hamile, Loğusa ve Emziren Kadınların İşyerinde İş Güvenliğinin ve Sağlığının Korunmasına İlişkin Yönerge**

Bu yönerge hamile, loğusa ve emziren kadın çalışanların çalışma hayatında sağlık ve güvenlik koşullarını iyileştirilmesini teşvik eden önlemleri belirtmeyi amaçlamaktadır<sup>44</sup>. Söz konusu gruba giren kadınların bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarının yasaklanması, yeterli sürede analık izni verilmesi ve hamilelik ve analık durumlarında işten çıkarılmaya karşı korunması konuları bu yönerge tarafından düzenlenmiştir. Yönergenin kapsamına girebilmek için hamile, loğusa ve emzikli çalışanın işverenini durumdan haberdar etmesi gerekmektedir.

92/85 Sayılı Yönergenin getirdiği başlıca hükümlerine göre; yetkili makamların görüşü alınarak hangi kimyasal maddelerin hamile veya emzikli kadınların sağlığını tehlikeye sokacağı belirlenecek (md.3/1), kadınların bu maddelerin kullanıldığı yerlerde çalışmaları yasaklanacaktır (md.4/1). Hamile veya emzikli kadınlar için işyerinde uygun şartlar oluşturulacak ya da bu kişiler işyerinde daha uygun yerlere yerleştirilecek (md.5/2),

---

<sup>43</sup> Arısoy ve Demir, a.g.e., s. 720.

<sup>44</sup> Ertürk, a.g.e., s. 113.



uygun bir yer veya iş yoksa belirli bir süre izin verilecektir (md.5/3). Hamile çalışan kadınlar hamilelikleri süresince, loğusa veya emzikli kadınlar ise belirli bir süre boyunca gece mesaisi yapmayacaklardır. Ayrıca kadınların gece işlerinin gündüze transfer edilmesi, transfer mümkün değilse işin bir süre bırakılması gerektiği hükme bağlanmıştır (md.7). Kadın çalışanları hamilelikleri halinde doğum öncesi ve sonrasını kapsayacak şekilde en az 14 haftalık analık izni verilecek, bu iznin bitimine kadar iş sözleşmesi sona erdirilemeyecektir (md.8). Ayrıca doğum sonrasında gerekecek tıbbi kontroller için de ücretli izin verilecektir<sup>45</sup>.

### 1.3.1.7. 96/34 Sayılı Konsey Yönergesi-Ebeveyn İzni

“Ebeveyn İzni”, en genel anlamda; belirli bir yaşa gelinceye dek, çocukların bakımı için, her iki ebeveyne de belirli bir süre için izin verilmesidir<sup>46</sup>. Ebeveyn izni çalışan kadınların yanı sıra, erkeklere de doğum izni hakkı tanıyan oldukça dikkat çekici bir uygulamadır.

Ebeveyn izni, özellikle çalışan kadınların iş ve aile yaşamları arasında denge kurabilmelerine yardımcı olmak, istihdamda kadın erkek eşitliğini sağlamak, çalışan kadınların çocuk sahibi olma nedeniyle uzun süre iş hayatından ayrı kalmalarını önlemek ve babaların da ailevi sorumlulukları paylaşmalarına olanak tanımak için başvurulmuş yeni ve önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Diğer yandan, ebeveyn izninin çok önemli bir başka özelliği de bu iznin yeni bebek sahibi olan ebeveynlerin yanı sıra; evlat edinen ebeveynler tarafından da kullanılabilmesidir<sup>47</sup>.

Günümüzde ebeveyn izni birçok Avrupa ülkesinde yasalaşmış ve uygulanmaktadır. AB’de Ebeveyn İzni; Avrupa İşverenler Konfederasyonu (UNICE), Kamu İştirakleri İşletmeleri Avrupa Merkezi (CEEP) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)

---

<sup>45</sup> Aysun Sayın, **Avrupa Birliği’nde Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği Türkiye Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme**, Birinci Basım, KEİG Yayınları Dizisi, Aralık 2008, s. 81, [http://www.keig.org/yayinlar/ay\\_sun\\_tr.pdf](http://www.keig.org/yayinlar/ay_sun_tr.pdf) (20.09.2010).

<sup>46</sup> Meryem Koray, **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, İzmir: Basisen Yayınları, 1993, s. 38.

<sup>47</sup> Özlem Işığışok, “İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni”s. 784-785, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdere/36.pdf> (15.09.2009).

arasında sonuçlandırılan Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması hakkında, 3 Haziran 1996 tarihli, 96/34/EC Konsey Direktifi uyarınca uygulanmaktadır

Söz konusu Yönergeye göre, bir çocuğun doğması veya evlat edinilmesi durumunda, çocuğun bakımı için çalışan anne ve babaların en az 3 aylık bir izin hakları vardır ve bu hak devredilemezdir. Bu iznin anne ya da babadan hangisine verileceği konusunda bir ayırım yapılmaması gerekmektedir. Ebeveyn izninin başvuru koşulları da üye devlet mevzuatı ve toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmektedir. Ayrıca, AB'ye üye devletler, aile bireylerinden birinin hastalanması, kaza geçirmesi gibi acil durumlarda, çalışan anne ve babanın orada hazır bulunması gereken hallerde izin almasını veya çalışmadan muaf olmasını sağlayacak önlemleri uygulamaya uygun olarak alırlar<sup>48</sup>.

#### **1.3.1.8. 97/80 Sayılı Konsey Yönergesi-Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yükü**

15 Aralık 1997 tarihli Yönergenin ispat yükümlülüğünü düzenleyen 4. maddesi, muamele eşitliği ilkesinin ihlal edildiği durumlara ilişkindir. Söz konusu Yönerge, bir kimsenin kendisi için muamele eşitliği ilkesinin uygulanmadığını ve doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa uğradığını delillerle göstermesi durumunda, muamele eşitliği ilkesinin ihlal edilmediğini kanıtlamanın davalının sorumluluğunda olacağını belirtmektedir<sup>49</sup>.

#### **1.3.1.9. 2002/73 sayılı Konsey Yönergesi- 76/207 Sayılı Yönergenin Değiştirilmesi ve Güncellenmesi**

23 Eylül 2002 tarihli Yönerge, 76/ 207 sayılı Yönergeyi değiştirmekte ve güncellemektedir. Söz konusu Yönerge hem özel sektörü hem de kamuyu kapsamaktadır.

Yönergenin 1. maddesine yeni eklenen bir fıkra ile üye devletlere, Yönergede ele alınan konularda yasal düzenleme, idari işlem, politika ve eylem belirlerken ve uygularken, kadın erkek eşitliği ilkesini etkili bir biçimde dikkate alma görevi yüklenmektedir.

---

<sup>48</sup> Işığışok, a.g.e., s. 786.

<sup>49</sup> KA-DER ve Arı Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı , a.g.e., s. 24.

Yönergenin 2. maddesinde doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımlanmakta ve yasaklanmaktadır. Ayrıca söz konusu madde taciz ve cinsel taciz olmak üzere iki yeni tanım getirmektedir. Buna göre taciz; bir kişinin cinsiyetine bağlı olarak itibarını bozmayı ve yıldırıcı, düşmanca, alçaltıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmayı amaçlayan ya da bu etkileri doğuran, istenmeyen sözel, sözsüz ya da psikolojik davranış olarak tanımlanmaktadır. Cinsel taciz ise, özellikle yıldırıcı, düşmanca, alçaltıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratılırken, cinsel mizaç temelinde her türlü istenmeyen sözel, sözsüz veya psikolojik davranış olarak tanımlanmaktadır. Maddenin 3. fıkrasında ise taciz ve cinsel tacizin cinsiyet temelinde bir ayrımcılık olarak ele alınarak yasaklanması gerektiği belirtilmektedir<sup>50</sup>.

#### **1.3.1.10. 2004/113 sayılı Konsey Yönergesi- Mal ve Hizmetlere Ulaşımında Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele İlkesi**

Mal ve hizmetler ulaşımında cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele etmek için genel bir çerçeve çizen Yönerge 13 Aralık 2004 tarihlidir. Söz konusu Yönerge 2002/73 sayılı Yönergenin doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ve cinsel taciz tanımlarını tekrarlamakta ve Yönergenin uygulanabilmesi için bu tanımların gerekli olduğunu belirtmektedir.

Üye devletler Yönergenin uygulanmasıyla ilgili raporlar hazırlayacak ve bu raporları 21 Aralık 2009'a kadar Komisyona sunacaklardır. Bu tarihten itibaren de her beş yılda düzenli rapor vereceklerdir. Komisyon ise, kendisine sunulan raporlar üzerine özet bir rapor hazırlayarak 21 Aralık 2010'a kadar Konseye ve Avrupa Parlamentosuna sunacaktır. Komisyon gerek gördüğünde raporuyla birlikte Yönergede değişiklik yapılması için öneri sunabilecektir. Ayrıca üye devletler, kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesine uyulmaması durumunda verilecek cezalarla ilgili kuralları belirleyeceklerdir<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> KA-DER ve Arı Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, a.g.e., s. 25.

<sup>51</sup> KA-DER ve Arı Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, a.g.e., s. 25-26.

### **1.3.2. Kadın- Erkek Eşitliği ile Dolaylı Olarak İlgili Olan Yönergeler**

#### **1.3.2.1. 97/81 Sayılı Konsey Yönergesi- Kısmi Zamanlı İşçilere Karşı Ayrımcılık Yapmama**

Kısmi zamanlı çalışma, günümüzde en çok kadınların tercih ettiği çalışma biçimidir. Çalışma yaşamı ile aile yaşamının uyumlaştırılmamış olması ve ev içi sorumluluklar olarak ifade edebileceğimiz yeniden üretim ve bakım faaliyetleri kadın üzerinde toplumsal bir sorumluluk olarak tanımlandığı için kadınların esnek çalışma biçimlerinde istihdam edilmesi kadınlar için iş yaşamında dezavantajlara neden olmaktadır. 97/81/EC sayılı Yönerge söz konusu durumun önüne geçmek için alınan bir tedbirdir<sup>52</sup>. Bu Yönergenin amacı, bütün iş kollarını kapsayan örgütler tarafından (UNICE, CEEP ve ETUC) imzalanan, 6 Haziran 1997 tarihli Kısmi Zamanlı Çalışma Çerçeve Sözleşmesini uygulamaya koymaktır. Yönergenin 4. maddesi ise ayrımcılık yapmama ilkesi başlığı altında düzenlenmiştir<sup>53</sup>.

#### **1.3.2.2. 2000/78 Sayılı Konsey Yönergesi- İstihdamda ve İşte Eşit Muamele İçin Genel Çerçeve**

27 Kasım 2000 tarihli Yönerge, yalnızca cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemeye yönelik değildir. Yönergenin amacı, istihdamda ve işte; din veya inanış, yaş, engellilik veya cinsel tercih temelinde ayrımcılıkla mücadele için genel bir çerçeve ortaya koymaktır. Ayrıca, söz konusu Yönerge tacizi de ayrımcılık biçimlerinden biri olarak saymaktadır.

Yönerge, özel ve kamu sektöründe, işe alma koşulları, işte yükselme, çalışma koşulları, mesleki eğitim, meslek kuruluşlarına katılım ve üyelik konularında uygulanacaktır<sup>54</sup>.

---

<sup>52</sup> Stefaan Hermans, **Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Süreci: Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu**, İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, 2001, s. 12.

<sup>53</sup> KA-DER ve Arı Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, a.g.e., s. 26.

<sup>54</sup> Official Journal of the European Communities, 2000, "Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation", <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:en:PDF> (15.05.2010).

## **1.4. Avrupa Birliği Eylem Programlarında alışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği**

Avrupa Birliği'nin kadın erkek eşitliği alanındaki politika araçlarından biri de eylem programlarıdır. 1982 yılından bugüne kadar bu alanda beş eylem programı hazırlanmıştır.

### **1.4.1. 1. Eylem Programı (1982-1985)**

1982 ile 1985 yılları arasında uygulanan bu program, Birliğin kadın erkek eşitliği alanındaki ilk eylem programıdır. Bu eylem programı ile özellikle yasal düzeyde yapılabilecek düzenlemeler üzerine odaklanılmıştır. Eşit muamele ilkesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasında olumlu eylem politikalarının uygulanması, bu eylem programına hâkim olan temel yaklaşımlardır.

Özel sosyal güvenlik planlarında, kendi hesabına ve adına çalışanlar ve tarım işlerinde çalışan kadın işçiler için eşit muamele ve ebeveyn iznini yaşama geçirecek yönergelerin çıkartılması eylem programının öncelikleri arasındadır. Ayrıca kadın istihdamında yeni teknolojilerin etkilerinin göz önüne alınması da programın kapsamında yer almaktadır<sup>55</sup>.

### **1.4.2. 2. Eylem Programı (1986-1990)**

1986-1990 yılları arasında 2. Eylem Programı hayata geirilmifitir. Bu eylem programının hazırlandığı dönemde Avrupa sosyal politikası farklı bir döneme girmifit durumdaydı. Bu nedenle 2. Eylem Programı birincisine göre çok farklı koşullarda hazırlanmıştır. Petrol krizinin ardından gelen uzun süreli ekonomik kriz, artan işsizlik sosyal politika alanında Birliğin fazla yatırım yapamamasına ve bu alanda yaptırım olan düzenlemeler yerine tavsiye ve görüş ile düzenlemeye gidilmesine neden olmuştur. Bu dönem boyunca sosyal politika ve iş hukuku alanında kuralsızlaştırma ve esnekleştirme görüşleri hâkim olmuştur. Asgari düzeyde tutulan hukuki düzenlemeler, eğitim öğretim

---

<sup>55</sup> KA-DER ve Arı Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, a.g.e., s. 27.

faaliyetleri, ailevi ve mesleki sorumlulukların paylaşılmasını teşvik eden eylemler 2. Eylem Programının kapsamını oluşturmuştur. Bu eylem programının yaptırımının fazla olmamasına rağmen, aile içi sorumlulukların paylaşılması, aile içi ücretsiz çalışma, tek ebeveynli aileler gibi yeni konular içermesi açısından oldukça önemlidir<sup>56</sup>.

#### **1.4.3.3. Eylem Programı (1991-1995)**

3. Eylem Programı 1991-1995 yılları arasında uygulanmaya konulmuştur ve bu programla birlikte kadın ve erkekler için fırsat eşitliği terimi kullanılmaya başlanmıştır. Ayrıca, bu eylem programı kadının toplum içindeki statüsünün iyileştirilmesinden bahseden bir bölüm içermektedir. Bu eylem programı da 2. Eylem Programı gibi yaptırımı olan düzenlemeler yerine yumuşak hukuk olarak tanımlanan düzenlemelere ağırlık vermiştir. Birliğin rolü de yönlendirici olmaktan çok kolaylaştırıcı olarak tanımlanmıştır.

Bu programla ilgili önemli bir husus da kadınların karar alma mekanizmalarına katılımından ilk kez söz edilmiş olmasıdır. Bu programın getirdiği diğer bir yenilik de, birinci ve ikinci eylem programlarındaki olumlu eylem kavramının yerine, kadın erkek eşitliğini ana politika ve programlara yerleştirme (gender mainstreaming) yaklaşımını içermesidir. Bu yaklaşım Birlik düzeyinde tüm politikaların harekete geçirilmesini gerektirir. Komisyon 1996'dan beri bu yaklaşımı uygulamaktadır<sup>57</sup>.

#### **1.4.4. 4. Eylem Programı (1996-2000)**

Kadın erkek eşitliğinin ana politika ve programlara yerleştirilmesi yaklaşımı dördüncü eylem programına da hâkim olmuştur. Program üye devletler düzeyinde bütün siyasi, ekonomik ve sosyal kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını ve kadınların karar alma süreçlerine katılımını vurgulamıştır. Böylece, 3. Eylem Programında ilk kez ele alınan konular, 4. Eylem programı (1996-2000) ile genişletilmiştir. Ayrıca, programda yetki ikamesi ilkesine değinilmiş ve üye devletlerin konu ile ilgili rolünün altı

---

<sup>56</sup> Sayın, a.g.e., s. 50.

<sup>57</sup> KA-DER ve Arı Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, a.g.e., s. 28.

çizilmiştir. Komisyonun destekleyici rolü vurgulanmıştır. Böylece, topluluk düzeyinde yapılacak hukuki düzenlemelerin etkisi öncesi programlara göre daha azaltılmıştır<sup>58</sup>.

#### **1.4.5. 5. Eylem Programı ve Kadın Erkek Eşitliği Alanında Topluluk Çerçeve Stratejisi (2001-2005)**

5. Eylem Programı Kadın Erkek Eşitliği Alanında Topluluk Çerçeve Stratejisi üzerinden oluşturulmuştur. Avrupa Birliği Komisyonu Amsterdam Anlaşmasının sağladığı yasal temele dayanarak 2001-2005 yıllarını kapsayan dönemde Birliğin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çerçeve Stratejisini hazırlamıştır.

Strateji ilgili beş eylem alanı belirlemiştir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Ekonomik Hayat

Strateji kadın erkek arasında ekonomik alanda eşitliği sağlayabilmek için üç ana eylem amacı belirlemiştir. Bunlardan birincisi; Avrupa İstihdam Stratejisinde cinsiyet boyutunu güçlendirmek ve kadınların istihdam piyasasına girişini ve orada devamlılığını kolaylaştıracak şekilde hayat boyu eğitimi kapsamaktadır. İkincisi, fonların cinsiyet eşitliğini destekleyecek şekilde kullanılmasını arttırmaktır. Üçüncüsü ise, kadın erkek eşitliğini ana politika ve programlara yerleştirme yaklaşımının yaygınlaşmasını sağlayabilecek stratejiler geliştirmektir. Bu eylem stratejisinin hazırlandığı döneme ait istatistikî verilere bakıldığında kadınların istihdam oranlarının erkeklere göre daha aşağı seviyede olduğu görülmektedir. 2001 yılına ait verilerde 15-65 yaş arası grupta yer alan kadınların istihdam oranı % 54,3, erkeklerin ise % 70,9'dur. Üye devletlerin hemen hemen hepsinde ve aday ülkelerde kadınların işsizlik oranları erkeklere göre daha yüksektir. İstihdam oranlarında cinsiyet farklılığı ortalama % 20'dir. 2004 yılına ait verilerine göre üye ülkelerde kadınlarda işsizlik oranı % 9,8 iken erkeklerde % 8,5 'tir<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Sayın, a.g.e., s. 50.

<sup>59</sup> EUROSTAT, "Table: Unemployment Rates by Age and Gender", [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php?title=File:Table\\_unemployment\\_rates\\_by\\_age\\_and\\_gender.PNG&file\\_timestamp=20100208124218](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Table_unemployment_rates_by_age_and_gender.PNG&file_timestamp=20100208124218) (15.04.2010).

- Eşit Katılım ve Temsil

Kadınların karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmemesi demokrasi ile yakından ilgili bir sorundur. Strateji bu alanda üç amaç belirlemiş ve bu amaçlara ulaşmak için farklı önlemler geliştirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu üç amaç; siyasal karar alma mekanizmalarında, ekonomik ve sosyal karar alma mekanizmalarında ve Avrupa Komisyonunda cinsiyet eşitliğini sağlamaktır<sup>60</sup>.

- Sosyal Haklar

Sosyal haklardan tam olarak yararlanabilmek tüm demokratik toplumların üzerinde durduğu temel unsurlardan biridir. Ancak kadınlar bu hakların bazılarında tam olarak yararlanamamaktadırlar. Bu durumun nedeni ise, söz konusu hakların “dışarıda çalışıp eve ekmek getiren erkek” modeline göre tanımlanmış olmasıdır. Kadınların ev içinde ve çalışma yaşamında oynadığı rol görülmemektedir. Bu sebepten, Birlik eylemlerinde üç ana amaç belirlemiştir.

Bunlardan birincisi; kadın erkek eşitliğinin sağlanabilmesi için ebeveyn izni, sosyal güvenlik ve hamilelik gibi konularda Avrupa Birliği yasalarının uygulanmasını geliştirmek ve bu yasaların uygulanmasının izlemektir. İkincisi, Birliğin sosyal alandaki yasal düzenlemeleriyle ilgili bilgi akışını desteklemektir. Üçüncüsü ise, Birlik politikalarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sonuçlandırılmasında cinsiyet perspektifi ile hareket edilmesinin sağlanmasıdır<sup>61</sup>.

- Kamusal Yaşam

Strateji bu alanda yasal düzenlemelerle eş zamanlı olarak, kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik farkındalık sağlayacak eğitimler vermeyi hedeflemektedir. Stratejide ayrıca çoklu ayrımcılığa maruz kalan (örneğin şiddete maruz kalan kadınlar, sakat

---

<sup>60</sup> İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV), “Avrupa Birliği Sosyal Politikası”, <http://www.ikv.org.tr/pdfs/96b12507.pdf> (25.04.2010).

<sup>61</sup> KA-DER ve Arı Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, a.g.e., s. 30.



kadınlar) ve eşit fırsatlardan yararlanamayan kadınlar için özel önlem politikalarının geliştirilmesi ve uygulanmasının gerekliliğini vurgulamıştır<sup>62</sup>.

- Cinsiyet Rollerini ve Kalıp Yargıları

Bu alandaki eylemler toplumsal cinsiyet rollerini etkileyen tutum, davranış, algı, kural ve değerleri eğitim, medya, sanat, bilim gibi araçlarla değiştirmeyi hedeflemektedir. Bunun için Komisyon bu alanda iki önlemden söz etmektedir. Bunlar, kadın erkek eşitliğine ilişkin farkındalık yaratmak ve Topluluk politikaları ile cinsiyet kalıp yargılarını ve önyargılarını yıkmaktır<sup>63</sup>.

5. Eylem Programı Temel Çerçeve Stratejisini uygulamaya koymak amacıyla oluşturulmuştur ve üçüncü ve dördüncü eylem programlarının devamı niteliğindedir. Eylem programının amaçları kadın erkek eşitliğinin temelinde bulunan değer ve pratikleri geliştirmek ve yaygınlaştırmak, doğrudan, dolaylı ve çoklu ayrımcılık gibi, kadın erkek eşitliği ile ilgili konularda halkın bilgi seviyesini yükseltmek ve özellikle bilgi alışverişi, deneyim aktarımı, ağ oluşturma gibi konularda destek verilerek, kadın erkek eşitliğini sağlamak için çalışan aktörlerin kapasitesini geliştirmektir<sup>64</sup>.

### **1.5. Lüksemburg Zirvesi ve Kadın İstihdamının Avrupa Birliği İstihdam Stratejisindeki Yeri**

Amsterdam Antlaşmasının getirdiği hükümler doğrultusunda Yeni İstihdam Stratejisi 1998 Lüksemburg Zirvesi ile eyleme geçirilmiştir. Yeni İstihdam Stratejisinin temel unsurları şunlardır:

- a. İstihdam edilebilirlik,
- b. Uyum gücü/ intibak yeteneği
- c. Girişimcilik

---

<sup>62</sup> Sayın, a.g.e., s. 56.

<sup>63</sup> European Commission, [http://ec.europa.eu/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/index_en.htm) (15.04.2010).

<sup>64</sup> KA-DER ve Arı Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, a.g.e., s. 31.

d. Kadın ve erkek için eşit fırsatlardır<sup>65</sup>.

### **a. İstihdam Edilebilirlik**

İstihdam edilebilirlik, iş arayanların becerileriyle ilişkilidir. Bütün genç insanlara, istihdam veya işyerinde uygulamalı staj imkânı sağlamak, işsiz yetişkinlere özellikle ileri eğitim ve kariyer rehberliği yoluyla, yeni bir başlangıç sunmak hedeflenmektedir. Diğer yandan, her beş işsiz insandan en az bir tanesi yeniden eğitim veya ileri eğitim alma fırsatına sahip olmalı, okuldan ayrılma oranı azaltılmalı ve bir çıkrıklık sistemi oluşturmalı veya mevcut sistem iyileştirilmelidir<sup>66</sup>.

### **b. Uyum Gücü/ İntibak Yeteneği**

İşin organizasyonunu ve iş düzenlemelerinin esnekliği modernize edilmeli ve daha esnek sözleşme türleri için bir çerçeve oluşturulmalıdır. Mali engeller ortadan kaldırılarak işletmeler içindeki beceri seviyeleri yeniden belirlenmeli ve işgücünün kalitesini yükseltmek amacıyla devlet yardımı politikaları harekete geçirilmelidir. Ayrıca sürdürülebilir işler ve etkin biçimde işleyen işgücü piyasaları yaratılmalıdır<sup>67</sup>.

### **c. Girişimcilik**

AB ülkeleri serbest çalışmayı teşvik ederek, vergilendirme sisteminde reform yaparak ve yeni iş kaynakları belirleyerek yeni bir girişimcilik kültürü ve ruhu yaratmayı amaçlamaktadır<sup>68</sup>. Bunun için yapılması gerekenler; küçük ve orta boy işletmelerin kurulması önündeki engelleri belirlemek ve gereken değişiklikleri yapmak, özellikle düşük ücretli işçiler bakımından, işçilik üzerindeki vergi ve sigorta yükünü azaltmak ve sosyal

---

<sup>65</sup> Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, **AB ve Eşitlik**, Ankara, 2002, s. 4.

<sup>66</sup> Sayın, a.g.e., s. 34.

<sup>67</sup> Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), “Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri”, TİSK Yayınları, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=2085> (20.04.2010).

<sup>68</sup> Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, **AB ve Eşitlik**, s. 4.

alanda, örneğin gönüllü ve kooperatif sektöründe, nasıl daha fazla istihdam yaratılabileceğini araştırmaktır<sup>69</sup>.

#### **d. Kadın ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar**

AB üyesi devletler, kadınların ve erkeklerin eşit kariyer fırsatlarına sahip olmalarını sağlamak ve özürlü insanların emek piyasasına entegrasyonlarını iyileştirmekle sorumludur. Bunun için yapılması gerekenler; daha çok sayıda kadının çalışma hayatına girebilmelerini ve geçmişte erkeklerin başat olduğu branşlara ve mesleklere giriş olanağına sahip olmalarını sağlamaya yönelik tedbirler almak; kadınların çalışma hayatına girmelerini veya orada kalmalarını kolaylaştırmak için çocuklara ve yaşlılara hizmet veren bakım tesislerinin mevcudiyetini iyileştirmek örneğin, çocuk yetiştirmek için verilen bir aradan sonra kadınların ve erkeklerin çalışma hayatına geri dönmelerini zorlaştıran engelleri tedricen kaldırmak ve özürlü insanların iş bulmada yaşadıkları güçlüklerle özel dikkat göstermektir<sup>70</sup>.

#### **1.6. Kadın Haklarının Gelişimi Açısından Lizbon Stratejisi**

Lizbon Stratejisi kadın hakları açısından önemli bir role sahiptir. Avrupa Konseyi Mart 2000'de Lizbon'da toplanarak, Birliğin stratejik amacının 2010 yılında daha fazla ve daha iyi işlerle güçlendirebilecek, daha geniş bir sosyal uyumu olan, dünyanın bilgiye dayalı en rekabetçi ve en dinamik ekonomisi olmak olduğunu vurgulamıştır. Bu amaç doğrultusunda oluşturdukları Lizbon Stratejisi, Birliğin zayıf olduğu konulardaki sorunları belirleyip neler yapılması gerektiği ile ilgili bir genel çerçeve sunmaktadır.

Lizbon'un hedefleri arasında çalışma yaşamında cinsiyet eşitliği önemli bir yere sahiptir. Buna göre, kadınların çalışma yaşamına katılım oranı % 60 olmalıdır. Ancak, daha önce de ifade edildiği üzere, AB'de bu oran 2009 yılı verilerine göre, % 58,6'dır.

---

<sup>69</sup> Sayın, a.g.e., s. 35.

<sup>70</sup> Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciği, AB'de Sosyal Politika ve İstihdam "Refah ve Sosyal Adaleti Geliştirme", Ankara, 2000, s. 9.

Kadınların işsizlik oranı (%9,7) ile erkeklerin işsizlik oranından (%7,8) daha yüksektir<sup>71</sup>. Ayrıca, Lizbon Stratejisi piyasalardaki cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan farklı maaş ödemelerine dikkat çekmekte ve eşit veya eşit değerde iş için kadınlar ve erkeklerin eşit ücret almalarının gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Bunlara paralel olarak, Lizbon Stratejisi özellikle tek başına yaşayan yaşlı bayanların fakirlik sınırının altındaki yaşam standartlarına da dikkat çekmekte, sosyal kapsam stratejilerinin benimsenmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır<sup>72</sup>.

Avrupa Birliği, 2006-2010 tarihleri arasında kalan süreçte kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sağlanması amacıyla, 2001-2005 yılları arasındaki deneyimlerinden yararlanarak 1 Mart 2006 yılında bir yol haritası benimsemiştir. Bu yol haritasına göre altı temel başlık belirlenmiştir. Bunlar:

- Kadın ve erkek için eşit ekonomik bağımsızlık
- Özel ve profesyonel yaşamın uyumu
- Karar aşamasında eşit temsil
- Cinsiyet kaynaklı tüm şiddet olaylarının yok edilmesi
- Cinsiyet stereotiplerinin yok edilmesi
- Dış ve kalkınma politikalarında cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi<sup>73</sup>.

1 Mart 2006'da kabul edilen bu yol haritasının, Lizbon Stratejisi'nin kadın haklarına yönelik hedeflerinin gerçekleştirilmesi açısından oldukça önemli bir gelişme olduğu görülmektedir. Yol haritası cinsiyet eşitliğinin sağlanması öngörmekte ve kadınların iş kurma, iş yerlerine finansal destek bulma, terfi gibi konularda da erkeklerle eşit seviyeye getirilmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır.

---

<sup>71</sup> Commission of European Communities, "A Roadmap for equality between women and men", <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0092:EN:NOT>, (10.09.2009).

<sup>72</sup> Avrupa Birliği Bilgi Merkezi, "AB ve Kadın", <http://www.avrupa.info.tr/Files/ABVEKadin.pdf>, (09.09.2009).

<sup>73</sup> European Commission, "Roadmap for Equality Between Women and Men", <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=en>(09.09.2009).

### 1.7. Kadın Erkek Eşitliği Açısından Avrupa Anayasası (Antlaşma Taslağı)

Avrupa Anayasa taslağı 20 Ekim 2004'te Roma'da Birliğe üye ülkeler tarafından imzalanmıştır. Anayasanın dayandığı temel ilkeler arasında konumuz olan “kadın erkek arasında eşitlik” de yer almaktadır. Kadın erkek eşitliği açısından Anayasa Taslağına bakılacak olursa;

Birliğin Temel Haklar Antlaşması” başlıklı II. Bölüm’ünde “Eşitlik” başlıklı Madde II- 20’de herkes yasalar önünde eşittir ibaresi yer almaktadır. Madde II-21’de “Ayrım Yapmama” başlığı altında cinsiyet, ırk, ten rengi, etnik veya toplumsal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya herhangi başka bir görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, mülkiyet, doğum, özür, yaş veya cinsel tercih gibi gerekçelere dayanan her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır. Madde II-23 “Kadın-Erkek Eşitliği” başlığı altında düzenlenmiştir ve bu maddeye göre;

- İstihdam, çalışma ve ücret dâhil olmak üzere her alanda, erkeklerle kadınlar arasında eşitlik sağlanacaktır.
- Eşitlik ilkesi, yeterli ölçüde temsil edilemeyen cinsiyetin lehine belirli bazı avantajlar sağlayan önlemlerin sürdürülmesini veya kabul edilmesini engellemeyecektir.

Antlaşmanın “Aile Yaşamı ve Mesleki Yaşam” başlıklı Madde II-33. fıkrasına göre; aile, yasal, ekonomik ve toplumsal korunmadan yararlanacaktır. Aile yaşamıyla mesleki yaşamın uzlaştırılması için, herkes, annelikle ilgili bir nedenden dolayı işten çıkarılmaya karşı korunma hakkına ve çocuğun doğmasını veya evlat edinilmesini müteakip ücretli doğum izni ve ebeveyn izni alma haklarına sahiptir. Aynı maddenin 34. fıkrasında doğum sosyal güvenlik ve sosyal yardımdan yararlanma hakkı içinde sayılmış ve koruma ve güvence altına alınmıştır.

Anayasanın III. Bölümü Birliğin Politikaları ve İşleyişi’ni düzenlemektedir. Bu bölümde “Genel Uygulamaya Yönelik Maddeler” altında Madde III-2’de Anayasa’da tanımlanan ”bütün faaliyetlerde eşitsizlikleri ortadan kaldırma ve kadın erkek eşitliğini teşvik etme amacını güder” ifadesi, Madde III-3’de Anayasa’da tanımlanan “politika ve

faaliyetlerin tanımlanması ve uygulanmasında birlik, cinsiyet, ırk veya etnik köken, din ya da inanç, özürlülük, yaş veya cinsel tercihe dayalı ayrımcılığa karşı savaşmayı amaçlayacaktır” ibaresi yer almaktadır. “Ayrım Yapmama ve Vatandaşlık” başlığı altında da Madde III-8’de “Anayasa’nın diğer hükümlerini ihlal etmeyecek şekilde ve Anayasa tarafından birliğe verilen yetkiler dâhilinde, bir Avrupa yasası veya Bakanlar Konseyi’nin çerçeve yasası, cinsiyet, ırksal ya da etnik köken, din veya inanç, özürlülük, yaş veya cinsel tercih gerekçelerine dayanan ayrımcılıkla savaşılmaması için gereken tedbirleri alabilir. Bakanlar Konseyi, Avrupa Parlamentosu’nun rızasını aldıktan sonra oybirliği ile hareket eder” ifadesi yer almaktadır.

Sosyal Politika Başlığıyla düzenlenen II. Bölümde, Madde III-103’de Birliğin Sosyal Politika alanındaki hedefleri belirtilmiştir. Buna göre; 18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da imzalanan Avrupa Sosyal Haklar Antlaşması’nda ve 1989’da imzalanan İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Antlaşması’nda belirtilen temel sosyal hakları göz önünde bulunduran Birlik ve üye devletler; ilerleme sürdürülürken uyumlulaşmayı mümkün kılmak için istihdamın teşvik edilmesi, gelişmiş yaşama ve çalışma koşulları, uygun sosyal koruma, sosyal ortaklar arasındaki diyalog, sürekli yüksek istihdam ve işten çıkarılmalarla savaş görüşü doğrultusunda insan kaynaklarının geliştirilmesi konularını hedef alırlar<sup>74</sup>.

Madde III-105 ve Madde III-106’da sosyal politikaların geliştirilmesi alanında Komisyonun sosyal ortaklarla birlikte hareket etmesi ifade edilmiştir. Madde III-108’de ise<sup>75</sup>;

---

<sup>74</sup> Madde III-104, Birliğin Madde III-103’de belirtilen hedeflere ulaşması için üye devletlerin faaliyetlerini aşağıdaki konularda tanımlar ve destekler:

a) çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunması için özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesi; b) çalışma koşulları; c) çalışanların sosyal güvenliği ve sosyal koruma; d) çalışanların, iş akitlerinin sona ermesi durumunda korunması; e) çalışanlara bilgi ve danışma sağlanması; f) 6. paragrafa tabi olacak şekilde, ortak belirleme de dahil olmak üzere, çalışanların ve işverenlerin temsil edilmesi ve çıkarlarının topluca savunulması;g) Birlik topraklarında yasal olarak ikamet eden üçüncü ülkelerin vatandaşları için istihdam koşulları;h) işgücü piyasasının dışında bırakılmış kişilerin Madde III-183’ü ihlal etmeyecek şekilde geri kazandırılması;i) işgücü piyasası fırsatları ve işte karşılaştıkları muamele açısından kadın-erkek eşitliği; j) toplumsal dışlamayla savaşma; k) c) maddesini ihlal etmeyecek şekilde, sosyal koruma sistemlerinin çağdaşlaştırılması.T.C. Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü,“Avrupa İçin Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma Taslağı”, <http://www.abgm.adalet.gov.tr/> , s: 106-107 (09.09.2009).

<sup>75</sup> T.C. Adalet Bakanlığı, a.g.e.,s. 109-110.

1. Tüm üye devletler, erkek ve kadın çalışanlarına eşit veya eşit değerde iş karşılığında eşit ücret ilkesinin uygulanmasını sağlar.
2. Bu maddede geçen “ücret” sözcüğü, çalışması karşılığında çalışanın işvereninden doğrudan ya da dolaylı olarak aldığı, normal temel veya asgari ücret ya da maaş ile diğer ücretlerinin tümü anlamına gelir.

Cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit işe eşit ücret;

- Parça başı fiyatlandırılan aynı işler için ücretin aynı ölçü birimine göre hesaplanması;
  - Zamana göre fiyatlandırılan işlerde, aynı iş için aynı ücret uygulanması anlamına gelir.
3. Avrupa yasaları veya çerçeve yasaları, eşit işe veya eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesi de dâhil olmak üzere, istihdam ve meslek konularında erkeklerle kadınların eşit fırsatlara sahip olmaları ve eşit muamele görmeleri ilkesinin uygulanmasını sağlayacak tedbirleri alır. Söz konusu yasalar veya çerçeve yasaları, Ekonomik ve Sosyal Komite’ye danıştıktan sonra kabul edilir.
  4. Eşit muamele ilkesi, çalışma hayatında erkeklerle kadınlar arasında uygulamada tam eşitliğin sağlanması düşüncesiyle, hiçbir üye ülkeyi, yeterli ölçüde temsil edilmeyen cinsiyetin mesleki bir faaliyette bulunması veya mesleki kariyerlerin dezavantajlarına karşı korunmasını veya tazmin edilmesini kolaylaştırmak amacıyla bazı avantajlar sağlayan tedbirleri sürdürmekten ya da benimsemekten alıkoymaz.

### **1.8. Kadın Erkek Eşitliği Açısından Avrupa Sosyal Şartı**

1961 yılında Torino’da imzaya açılan ve 1965 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni takviye eden bir Avrupa Sözleşmesidir<sup>76</sup>.

---

<sup>76</sup> Sayın, a.g.e., s. 47.

Avrupa Sosyal Şartı Ek Protokolü de 1988 yılında Avrupa Konseyine üye devletlerin imzasına açılmış ve 1992 yılında onaylanmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı, çalışan erkeklerle kadınlara eşit ücret hakkı tanımayı,<sup>77</sup> çalışan kadınların korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere; kadınlara doğumdan önce ve sonra ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu haklarından yararlandırma yoluyla toplam en az 12 haftalık izin sağlamayı; çalıştırının, bir kadına doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasa dışı saymayı; emzirme döneminde analara, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı; endüstride çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarını düzenlemeyi ve çalışan kadınların yer altı madenlerinde ve gerektiğinde tehlikeli, sağlığa aykırı ve ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmalarını yasaklamayı taahhüt etmektedir<sup>78</sup>. 1988 tarihli Ek Protokol ile de Şartın maddi kapsamı genişletilmiş ve bu genişlemeye istihdam koşullarında eşit fırsat ve muamele, çalışanların haklarını etkileyecek kararların alınması ve ekonomik-mali incelemeler konusunda bilgi edinme hakları, çalışma koşulları ile ilgili konularda karar alma sürecine çalışanların da dâhil edilmesi, istihdamda ve mesleki seçimde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması kayıt altına alınmıştır<sup>79</sup>.

1999 yılında Avrupa Sosyal Şartı ve ek protokolüne yeni hükümler eklenerek Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı yürürlüğe girmiştir. Çalışmanın konusu kapsamında, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na eklenen ve yenilenen hükümlere kısaca değinilecek olursa şunlarla karşılaşılır:

Madde 8, “Analık izninin” süresinin on iki haftadan on dört haftaya çıkarılması, hamile kadınlara işten çıkarma bildiriminin yapılamayacağı dönemin uzatılması ki bu dönem hamile kadının işverenine hamile olduğuna dair bildirim yaptıği tarihten analık izninin sonuna kadardır. Ayrıca hamile, emzikli ve yeni doğum yapan kadınların gece postalarında ve yer altı madenlerde ve kendine ve çocuğuna karşı bir tehdit içeren unsurların bulunduğu ortamlarda çalıştırılmasının yasaklanmasını da kapsamaktadır. Emziren kadınlar için mesai saatleri içinde ve mesaiden sayılan emzirme saatlerinin tahsis

---

<sup>77</sup> Avrupa Sosyal Şartı (1961) Madde 4

<sup>78</sup> Avrupa Sosyal Şartı (1961) Madde 8

<sup>79</sup> Sayın, a.g.e., s. 48-49.



edilmesi gerekmektedir<sup>80</sup>. Madde 27 ile de istihdamda kadın ve erkekler için eşit fırsatlar yaratmanın temel konusu olan iş yaşamı ve aile yaşamının uyumlaştırılması bağlamında ele alabileceğimiz çocuk bakımı, ebeveyn izni ve işten bu nedenlerden dolayı ayrılan kadın veya erkek işçinin işe geri dönmesini sağlayıcı özel önlemlerin alınmasını hüküm altına almıştır<sup>81</sup>.

## **1.9. Avrupa Birliği Hukukunda Kadın Erkek Ayrımcılığı Türleri**

Daha önce de belirtildiği üzere, “kadın-erkek eşitliği” kavramı kadın ve erkek arasında yapılan ayrımcılık kavramını da beraberinde getirmektedir. Bunun sonucu olarak da söz konusu ayrımcılık ve bu ayrımcılığın ne şekilde gerçekleştiği gündeme gelmektedir. Ayrımcılık, uygulamada çoğunlukla kadın çalışanların aleyhine gerçekleşmektedir. Bu durumun temel nedeni olarak kadın çalışanların erkeklere göre işveren açısından daha yüksek maliyetlerle çalışmaları olarak gösterilmektedir. Bu görüşe göre doğum izni, kreş, işten erken ayrılma gibi nedenler kadın işgücünün maliyetini artırmakta ve verimliliği düşürmektedir<sup>82</sup>.

Avrupa Birliği Hukukunda ayrımcılık, sınırları henüz netlik kazanmamakla birlikte, iki temel biçimde ortaya çıkmaktadır: “doğrudan ayrımcılık” ve “dolaylı ayrımcılık”.

### **1.9.1. Doğrudan Ayrımcılık**

Doğrudan ayrımcılık, bir çalışanın yalnızca cinsiyet farkından dolayı olumsuz şartlara ve muameleye maruz kalması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu ayrımcılığın sıklıkla rastlandığı durumlar aynı ya da eşdeğer iş karşısında eşit ücretin ödenmemesi, ya da çalışma koşullarında cinsiyet farkından kaynaklanan olumsuz şart ve muamelelerdir. İlk durum için eşit işe eşit ücret ilkesinin yanı sıra “eşit değerli işe eşit ücret” ilkesi kabul edilerek 10 Şubat 1975 tarih ve 75/117 sayılı Konsey Yönergesiyle uygulamaya konulmuştur.

---

<sup>80</sup> Ertürk, a.g.e., s. 257.

<sup>81</sup> Sayın, a.g.e., s.

<sup>82</sup> Arısoy ve Demir, a.g.e., s. 712.

Çalışma koşulları bakımından karşılaşılan doğrudan ayrımcılık üç biçimde ortaya çıkmaktadır: işe giriş aşamasında doğrudan ayrımcılık; çalışma esnasında doğrudan ayrımcılık ve iş ilişkisinin bitiminde doğrudan ayrımcılık.

### **1.9.1.1. İşe Giriş Aşamasında Doğrudan Ayrımcılık**

Bu ayrımcılık türünü ortaya çıkaran temel kriter işe alınma aşamasında sadece cinsiyet farkından kaynaklanan bir sebepten dolayı çalışmak için başvuran kişinin başvurusunun reddedilmesidir. Bu kriterin temeli 76/207 sayılı Konsey Yönergesinin 3/1. maddesine dayanmakla birlikte Avrupa Birliği Adalet Divanının içtihadıyla uygulamaya yönelik ayrıntıları bakımından daha da belirginleşmiştir. Bu durum Dekker-VJV-Centrum Davası sonucu Divanın aldığı karara dayanmaktadır. Söz konusu davanın konusu şöyledir: Elisabeth J.P. Dekker VJV Centrum tarafından verilmiş bir ilana eğitim görevlisi olarak çalışmak üzere başvurur. Bayan Dekker kendisine yöneltilen hamile olup olmadığına ilişkin soruya olumlu yanıt verir ve bunun sonucunda da iş başvurusu yalnızca hamileliği nedeniyle kabul edilmez. Konu Adalet Divanına intikali sonucunda Divan 8 Kasım 1990 tarihinde karar verir ve buna göre bu durum “doğrudan ayrımcılık” tır<sup>83</sup>.

### **1.9.1.2. Çalışma Esnasında Doğrudan Ayrımcılık**

Çalışma esnasında doğrudan ayrımcılığın önlenmesi 76/207 sayılı Yönergenin 3/1. maddesine dayanmakta olup, söz konusu düzenlemeyle çalışma esnasında eşit davranma ve çalışma koşullarında eşitlik sağlanması güvence altına alınmıştır. Ayrıca, işin niteliği veya mesleğin veya eğitimin konusu itibarıyla cinsiyetin vazgeçilmez bir nitelik veya koşul oluşturduğu durumlarda yapılacak ayrımcılığın, eşit davranma ilkesine aykırı bulunacağı kabul edilmiştir. Diğer yandan, hamile kadının veya ananın korunmasına ilişkin hükümlerin de eşit davranma ilkesini ihlal etmeyeceği kabul edilerek bazı durumlarda olumlu ayrımcılık<sup>84</sup> uygulamasına gidilebileceği kabul edilmiştir<sup>85</sup>.

---

<sup>83</sup> Arısoy ve Demir, a.g.e., s. 712.

<sup>84</sup> Çeşitli sosyal sebeplerle sosyal bakımdan olumsuz koşullar içinde olan gruplarla diğerleri arasında eşitliği sağlamaya yönelik olarak ilave hukuki önlemler alınmakta, bu önlemler bir gruba ayrımcılık getirdiği için “pozitif haklar” olarak nitelendirilmekte, sonuç olarak ortaya çıkan uygulamaya da “olumlu ayrımcılık” denilmektedir. Naz Çavuşoğlu, **Azınlık Hakları**, İstanbul: Su Yayınları, 1999, s. 164.

### 1.9.1.3. İş İlişkinin Bitiminde Doğrudan Ayrımcılık

İş ilişkisinin bitiminde doğrudan ayrımcılık daha çok kadınlara karşı uygulanmakta ve genellikle hamilelik ya da yaşlılık durumlarında ortaya çıkmaktadır. Bu ayrımcılık biçimine örnek verilebilecek davalardan biri Wepp-EMO Air Cargo Davasıdır. Buna göre Bayan Wepp hamilelik izni kullanan bir çalışanın yerine süresiz iş akdiyle çalışmaya başlar. Bir müddet sonra kendisi de aynı sebepten dolayı izin kullanmak isteyince işvereni tarafından işine son verilir. Bu durum Avrupa Birliği Adalet Divanı'na intikal eder ve Divanın 14 Temmuz 1994'te aldığı karara göre hamile bir çalışanın işine son verilmesi doğrudan ayrımcılık olarak nitelendirilir. Bunun sonucunda da Bayan Wepp'in işine son verilmesi kararı iptal edilir<sup>86</sup>.

Bu konuyla ilgili bir diğer Divan içtihadı da yaşlılıktan kaynaklanan ve “zorunlu emeklilik” olarak adlandırılan duruma ilişkindir. Bu sorun M.H. Marshall-Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority Davası<sup>87</sup> ile gündeme gelmiştir ve Bayan Marshall'ın işine 62 yaşında son verilmek istenmesinden kaynaklanmıştır. Buna göre, işverenin personel politikası emekliliğin hak edilmesini müteakip çalışanların emekli edilmesini gerektiriyordu. Ancak, AB Adalet Divanı yaş sınırının erkekler için 65, kadınlar için ise 62 olmasına bağlı olarak, Bayan Marshall'ın 62 yaşında işine son verilmek istenmesine cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılık olarak nitelendirmiştir.

### 1.9.2. Dolaylı Ayrımcılık

Daha önce de belirtildiği üzere, 76/207 Sayılı Yönergenin 2/1. maddesinde dolaylı ayrımcılıktan bahsedilmekle birlikte içeriği ve sınırları konusunda herhangi bir içtihat getirilmemiş ve söz konusu yönerge 2002/73 Sayılı Yönergeyle değiştirilmiş ve güncellenmiştir. 2002/73 Sayılı Yönergenin 2. maddesine göre, dolaylı ayrımcılık bir hüküm, kriter ya da uygulama, meşru bir amaçla yasallaştırılmamışsa ve bu amaca ulaşmak

---

<sup>85</sup> Onaran-Yüksel, a.g.e., s. 75.

<sup>86</sup> Tolga Şirin, “İnsan Hakları Hukuku Çerçevesinde Çalışma Yaşamında Ayrımcılık Yasağı”, [http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_840.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_840.htm), (29.10.2009).

<sup>87</sup> 26 Şubat 1986 tarihli Dava'nın orijinal metni için bkz. “Judgment of the Court, M.H. Marshall/Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), Case1 52/ 84”, [http://www.ena.lu/judgment\\_court\\_marshall-southampton\\_south-west\\_hampshire\\_area\\_health\\_authority\\_teaching\\_case\\_152-84\\_february\\_1986-030007032.html](http://www.ena.lu/judgment_court_marshall-southampton_south-west_hampshire_area_health_authority_teaching_case_152-84_february_1986-030007032.html) (30.10.2009).

için uygun ve gerekli değilse, görünüşte tarafsız olan bu hüküm, kriter ya da uygulamanın, bir cinsiyettekileri diğer cinsiyettekilerle karşılaştırıldığında daha aşağı bir duruma getirmesidir<sup>88</sup>.

Dolaylı ayrımcılığın iki şekilde ortaya çıktığı kabul edilmektedir: “evlilikten ya da aile içindeki konumdan kaynaklanan dolaylı ayrımcılık”; “kısmi süreli çalışmadan kaynaklanan dolaylı ayrımcılık”.

### **1.9.2.1. Evlilikten ya da Aile İçindeki Konumdan Kaynaklanan Dolaylı Ayrımcılık**

Evlilikten ya da aile içindeki konumdan kaynaklanan dolaylı ayrımcılık, genellikle evlilik sonucunda medeni halin ya da vatandaşlık statüsünün değişmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu duruma Adalet Divanının 20 Şubat 1975 tarih ve 21/74 sayılı kararına konu olan Jeanne Ariola ve Avrupa Komisyonu arasındaki dava örnek olarak gösterilebilir. Buna göre, daha önce Belçika vatandaşı olan Ariola bir İtalyan’la evlenerek İtalyan vatandaşlığını almış, böylece işyerinde sahip olduğu “yabancı” statüsünü kaybederek maaşına ilave edilen yabancılık zammından mahrum kalmıştır. Duruma itiraz edilmesi sonucunda dava Adalet Divanına intikal etmiş, Divan bayan Ariola’nın dolaylı bir ayrımcılığa maruz kaldığına karar vermiştir<sup>89</sup>.

Evlilikten ya da aile içindeki konumdan kaynaklanan dolaylı ayrımcılık türüne diğer bir örnek de Adalet Divanının 7 Haziran 1972 tarih ve 20/71 sayılı kararına konu olan Luisa Sabbatini - Bertoni ile Avrupa Birliği Parlamentosu arasındaki davadır. Buna göre, Bayan Sabbatini Avrupa Birliği Parlamentosunda çalışırken evlenerek “aile reisi” statüsünü kaybederek yabancı bir ülkede çalışan aile reislerine fazladan ödenen ücretten mahrum kalmıştır. Buna karşın, erkeklerin evlilik sonrasında da “aile reisliği” statüsünü muhafaza etmeleri Divan tarafından dolaylı ayrımcılık olarak kabul edilmiştir. Söz konusu her iki davada da işveren konumundaki Avrupa Komisyonu ve Avrupa Parlamentosu,

---

<sup>88</sup> KSGM, “İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 76/207 Sayılı Konsey Direktifini Değiştiren 23 Eylül 2002 Tarih ve 2002/73 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi”, [www.ksgm.gov.tr/Pdf/direktifler/11-2002-73.doc](http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/direktifler/11-2002-73.doc) (30.10.2009).

<sup>89</sup> Şirin, a.g.e.

çalışanlarından evlilikleri sonrasında ödemeyi durdurdukları ilave ücretleri çalışanlarına tekrar ödemek durumunda kalmışlardır<sup>90</sup>.

### **1.9.2.2. Kısmi Süreli Çalışmadan Kaynaklanan Dolaylı Ayrımcılık**

Kısmi süreli çalışmanın genellikle kadınlar tarafından tercih edildiği görülmektedir. Bu nedenle, dolaylı ayrımcılığın en çok yaşandığı alan olarak da kısmi süreli çalışma ilişkileri dikkat çekmektedir. Söz konusu ayrımcılık türü daha çok ücret eşitsizliğinden dolayı yaşanmaktadır. Bu duruma verilebilecek önemli örneklerinden biri Adalet Divanının 31 Mart 1981 tarih ve 96/80 sayılı kararına konu olan J.P.Jenkins-Kingsgate( Clothing Production ) Davasıdır. Buna göre, Kingsgate firmasında çalışan Bayan Jenkins, tam süreli olarak çalışan ve çoğunluğu erkek olan işçilerin, saat başına aldığı ücretten yüzde 10 daha az bir ücrete tabi tutulmuştur. Adalet Divanı kısmi süreli çalışanların çoğunluğunu kadın işgücünün oluşturduğunu göz önünde bulundurarak bu ücret uygulamasını dolaylı ayrımcılık olarak kabul etmiştir<sup>91</sup>.

---

<sup>90</sup> “Judgment of the Court (Second Chamber) of 7 June 1972-Luisa Sabbatini , nee Bertoni, v European Parliament – Case20-71”, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61971J0020:EN:HTML#SM>, (30.10.2009).

<sup>91</sup> Arısoy ve Demir, a.g.e., s. 715.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ

#### 2.1. Türkiye'de Kadın İstihdamı

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2010 yılı Nisan dönemi verilerine göre, Türkiye'de kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 853 bin kişi artarak 52 milyon 360 bin kişiye ulaşmıştır. Aynı dönemde, Türkiye genelinde işgücüne katılım oranı da bir önceki yılın aynı dönemine göre 1,6 puanlık artışla % 48,8'dir. Cinsiyetlere göre ayrıştırıldığında, erkeklerde işgücüne katılma oranı 1,1 puanlık artışla % 70,8 iken, kadınlarda 2,2 puanlık artışla % 27,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu dönemde, işsizlik oranı 2,9 puanlık azalış ile % 12 seviyesinde gerçekleşmiştir<sup>92</sup>

İşgücüne katılma oranı eğitim durumu açısından bakıldığında, lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı; erkekler için % 68,8, kadınlar için ise % 23,8'dir. Yükseköğretim mezunu erkeklerde ise bu oran % 84,9, kadınlarda ise % 71,7'dir. Bu dönemde istihdam edilenlerin % 71,4'ü erkektir.<sup>93</sup>

2009 Aralık dönemi verilerine göre, Türkiye'de tarım dışı işsizlik oranı % 16,6'dır. Bu oran erkeklerde % 15,5, kadınlarda ise % 20,1 olarak gerçekleşmiştir<sup>94</sup>.

---

<sup>92</sup> TÜİK, "Hanehalkı İşgücü Araştırması 2010 Nisan Dönemi Sonuçları", Sayı: 126, 15 Temmuz 2010, www.tuik.gov.tr. (15.08.2010).

<sup>93</sup> TÜİK, "Hanehalkı İşgücü Araştırması 2010 Nisan Dönemi Sonuçları", Sayı: 126, 15 Temmuz 2010, www.tuik.gov.tr. (15.08.2010).

<sup>94</sup> TÜİK, "Hanehalkı İşgücü Araştırması 2009 Aralık Dönemi Sonuçları", Sayı: 45, 15 Mart 2010, www.tuik.gov.tr. (15.08.2010).

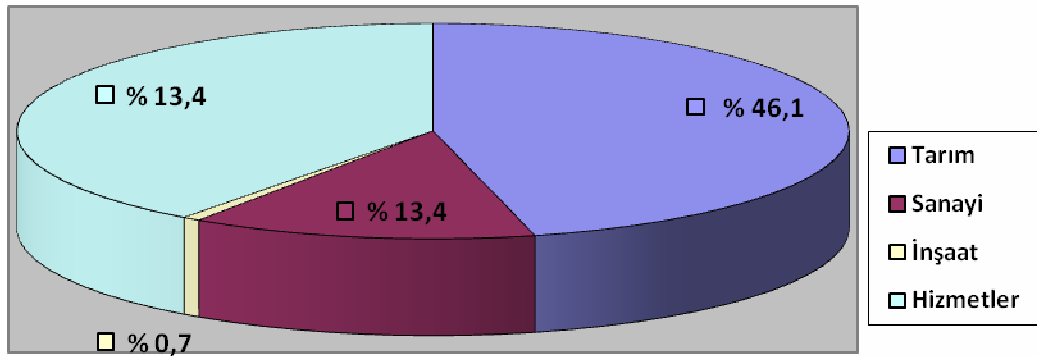
**Tablo 1: Mevsim Etkilerinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri (Nisan)**

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Kurumsal olmayan nüfus (000)	70 368	71 173	48 662	49 090	21 706	22 083
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	51 507	52 306	36 124	36 519	15 383	15 841
İşgücü (000)	24 316	25 572	16 403	17 062	7 913	8 510
İstihdam (000)	20 698	22 501	13 535	14 635	7 163	7 866
İşsiz (000)	3 618	3 071	2 869	2 426	749	645
İşgücüne katılma oranı (%)	47,2	48,8	45,4	46,7	51,4	53,7
İstihdam oranı (%)	40,2	43,0	37,5	40,1	46,6	49,7
İşsizlik oranı (%)	14,9	12,0	17,5	14,2	9,5	7,6
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	18,2	14,9	17,8	14,5	19,7	16,7
Genç nüfusta işsizlik oranı <sup>(1)</sup> (%)	26,5	21,2	29,4	23,5	19,8	16,2
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	27 191	26 788	19 721	19 458	7 471	7 330
(1)15-24 yaş grubundaki nüfus						
Not: Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.						

**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı İşgücü Araştırması, www.tuik.gov.tr.

Ekonomik faaliyet kollarına göre, kadınların istihdama katılma oranlarına bakıldığında, 2009 yılı Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre kadınların % 46,1'i tarım sektöründe, % 13,4'ü sanayi sektöründe, % 0,7'si inşaat sektöründe ve % 39,8'i hizmetler sektöründe çalıştığı görülmektedir.

**Grafik 1: Türkiye'de Ekonomik Faaliyet Kollarına Göre Kadın İstihdam Oranları (2009)**



**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, www.tuik.gov.tr.

## 2.2. Türk Hukukunda Kadın İşçileri Koruyucu Hükümler

Türk hukukunda kadın işçileri koruyucu hükümler ifade edilirken, öncelikle “işçi” kavramı üzerinde durulması gerekmektedir. “İşçi” tanımı İş Kanunlarında ve Sendikalar Kanununda kapsam olarak birbirinden farklılık göstermektedirler.

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin ilk fıkrasına göre, “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir”. Bu bağlamda, “işçi, ücret karşılığında bağımlı olarak iş görmeyi yüklenen kişidir” şeklinde bir tanım yapmak da mümkündür<sup>95</sup>.

Basın İş ve Deniz İş Kanunlarında da işçi kavramı iş sözleşmesine göre çalışmaya dayanmaktadır. Buna karşılık, 2821 sayılı Sendikalar Kanununda<sup>96</sup> ise işçi kavramının sınırları genişletilmiş, iş sözleşmesinden başka, bedenen çalışmayı konu alan nakliye, neşir ve adi şirket sözleşmelerine göre çalışanlar da kanun uygulanmasında işçi olarak kabul edilmişlerdir<sup>97</sup>.

### 2.2.1. Anayasal Hükümler

Anayasamızda çalışma yaşamında kadınların korunmasına ve erkeklerle eşit haklara sahip olmasına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Anayasanın 10. maddesi kanun önünde eşitliği hükme bağlamaktadır. Buna göre, “Herkes, dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi düşünce, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”. 2004 yılında aynı maddeye “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” fıkrası eklenmiştir. Son olarak, 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandumla kabul edilen anayasa değişikliği ile söz konusu maddeye “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, engelliler gibi özel surette korunması gerekenler için

---

<sup>95</sup> Hamdi Mollamahmutoglu, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2008, s. 140.

<sup>96</sup> RG: 07.05.1983, 18040.

<sup>97</sup> Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 20. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2007, s. 33.



alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılamaz” hükmü eklenmiştir<sup>98</sup>. Bu hükümle birlikte “pozitif ayrımcılık” Türk anayasasında yer almış olmaktadır<sup>99</sup>.

Anayasanın 41. maddesi ile aile kurumu içerisinde cinsiyetler arası eşitlik öngörülmektedir. Söz konusu maddeye göre, “Aile Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır<sup>100</sup>. Devlet ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocuklarının korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar”.

Anayasanın 49. ve 50. maddeleri ise çalışma hakkı ve eşitliğe ilişkindir. 49. maddede “çalışma herkesin hakkı ve ödevidir” hükmü yer alırken, “çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50. maddede de “kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” hükmü yer almaktadır.

Çalışma yaşamında kadın ve erkek arasında hak ve fırsat eşitliğinin sağlanması açısından Anayasanın “ücrette adalet sağlanması” başlıklı 55. maddesi oldukça önemlidir. Bu madde hükmüne göre, “devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır”. Bu hüküm ile kadın ve erkekler arasında ücret eşitliğinin bulunduğu ve bu konuda haklı bir neden olmadıkça ayırım yapılamayacağı belirtilmektedir<sup>101</sup>.

Anayasanın 70. maddesi ile kadınların kamu hizmetine girme hakkı düzenlemektedir. Buna göre, “Her Türk kamu hizmetine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada görevin getirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez”. Söz konusu

---

<sup>98</sup> “Anayasa Değişikliği: Referandumda neyi oylayacağız?”, [http://blog.milliyet.com.tr/Anayasa\\_Degisikligi\\_\\_Referandumda\\_neyi\\_oylayacagiz\\_/Blog/?BlogNo=254890](http://blog.milliyet.com.tr/Anayasa_Degisikligi__Referandumda_neyi_oylayacagiz_/Blog/?BlogNo=254890) (25.09.2010).

<sup>99</sup> “Referandumda Evet Çıkarırsa Hayatımızda Neler Değişecek?”, <http://nethaberci.com/sondakika-siyaset-haberleri/referandumdan-evet-cikarsa-hayatimizda-neler-degisecek-5801.html> (25.09.2010).

<sup>100</sup> Madde hükmünde yer alan “ve eşler arasında eşitliğe dayanır” ifadesi 03.10.2001 tarih ve 4709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanununun 17. maddesi ile eklenmiştir.

<sup>101</sup> Onaran-Yüksel, a.g.e., s. 89-90.

hükümde yer alan esasların özel sektörde işe girmede de kabul edilmesi gerektiği şeklinde bir yorum yapılabilir<sup>102</sup>.

### **2.2.2. Deniz İş Kanunu<sup>103</sup> ve Basın İş Kanununda<sup>104</sup> Yer Alan Hükümler**

Gemi adamlarının erkek işçilerden oluşmasından dolayı Deniz İş Kanununda kadın işçilerin korunmasına yönelik olarak düzenlenmiş hükümler yer almamaktadır. Ancak Kanunun 27. maddesinin 4. fıkrasında hemşireler ve hasta bakıcıların iş sürelerine ilişkin hükümlere tabi olmadıkları belirtilmiştir. Bu durum kadın işçilerin de gemilerde hemşire, hasta bakıcı gibi görevlerde bulunabileceğini göstermektedir. Kanunda kadın işçilerin korunmasına yönelik bir düzenlemenin bulunmaması uygulamada önemli bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır<sup>105</sup>.

Deniz İş Kanununun aksine, Basın İş Kanununda kadın işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Kanunun 16. maddesinin 7. fıkrasına göre, “kadın gazeteci hamileliği halinde, hamileliğinin 7. ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu süre boyunca işverence gazeteciye son aldığı ücretin yarısı ödenir. Doğum gerçekleşmez veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu durumun gerçekleşmesinden itibaren bir ay müddetle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeye tesir etmez”<sup>106</sup>.

### **2.2.3. 4857 Sayılı İş Kanunu İle Kadın İşçilerin Korunması**

Çalışan kadın hem anne ve eş olarak ailevi sorumluluklarını yerine getirmekte hem de aile bütçesine katkı sağlamaktadır. Ülkemizde çalışma hayatına ilişkin mevzuattan erkek işçiler gibi kadın işçilerde aynen yararlanmaktadırlar. Ancak kadın işçilerin fiziki açıdan işgücünün güçsüz kesimini oluşturmaları ve analık durumları, kadınların genel hükümler dışında özel hükümlerden de korunmalarını gerekli kılmıştır. Bunun sonucunda

---

<sup>102</sup> Ertürk, a.g.e., s. 149.

<sup>103</sup> R.G: 29.04.1967, 12586.

<sup>104</sup> R.G: 20.06.1952, 8140.

<sup>105</sup> Onaran-Yüksel, a.g.e., s. 92.

<sup>106</sup> Mehmet Uçum ve Hüseyin Karataş, “İşçilik Hakları Bakımından İş Kanunu- Basın İş Kanunu Karşılaştırması”, [http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_895.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_895.htm) (25.09.2010).

iş mevzuatımızda kadın işçiler için özel koruyucu hükümler öngörülmüştür. Çalışmamızın bu bölümünde kadın işçileri koruyan özel hükümler incelenmektedir.

### 2.2.3.1. Kadın İşçileri Gece Çalıştırma Yasağı

4857 sayılı İş Kanununun 73. maddesine ile sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmıştır. İş Kanununun 69. maddesi uyarınca, gece dönemi “en geç 20.00’ de başlayarak en erken 06.00’ ya kadar geçen” süre olarak belirlenmiştir.

18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalışmalarına ilişkin esaslar Sağlık Bakanlığı’nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenmektedir. Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik<sup>107</sup> ile kadın işçilerin her ne şekilde olursa olsun gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı belirtilmiştir (md. 5). Yönetmeliğin 6. maddesi kadın işçilerin iş yerine götürülüp getirilmeleriyle ilgilidir. Bu maddeye göre, “işverenler sağlayacakları uygun araçlarla kadın işçileri ikametgâhlarına en uygun merkezden alıp işyerine götürmek ve getirmek zorundadır”. Yönetmeliğin 7. maddesi ise kadınlara işe başlamadan önce gece postalarında çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporu almalarını zorunlu kılmasının yanı sıra, altı ayda bir muayene yapılmaları şartını da getirmiştir<sup>108</sup>.

Söz konusu Yönetmeliğin 8. maddesi gece postalarında çalışan eşlere yönelik bir düzenlemedir. Buna göre, “kadın işçilerin çalışan eşlerinin gece postalarında aynı veya ayrı bir işyerinde çalıştırılmaları durumunda, kadın işçinin isteği üzerine, gece çalıştırılması kocasının çalıştığı gece postalarına rastlamayacak şekilde düzenlenmektedir”. Bu maddeyle aile hayatının sağlıklı yürümesini kolaylaştırmak amaçlanmıştır<sup>109</sup>.

---

<sup>107</sup> R.G: 09.08.2004, 25548.

<sup>108</sup> Ertürk, a.g.e., s. 177.

<sup>109</sup> Tamer Soysal, “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 8, Sayı:4, 2006, s. 120.

Yönetmeliğin 9. maddesi ise gece postalarında çalışan kadın işçilerin hamilelik ve analık durumlarında çalışma şartlarını düzenlemektedir. Bu madde ile kadın işçilerin gebe oldukları doktor raporuyla tespit edildikten itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçilerin ise doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süreyle gece postalarında çalıştırılması yasaklanmaktadır<sup>110</sup>.

### **2.2.3.2. Kadın İşçilerin Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılması Yasası**

İş Kanununun 85. maddesi ile ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocukların çalıştırılmaları yasaklanmıştır (md. 85/1). Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan bir yönetmelikle gösterileceği belirtilmiştir<sup>111</sup>.

İş Kanununun 85. maddesine uygun olarak çıkartılan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin<sup>112</sup> 4. maddesinin 2. fıkrasında “Ek-1’ deki çizelgede, karşısında ( K ) harfi bulunmayan işlerde kadınlar çalıştırılmaz” denmektedir<sup>113</sup>.

İş Kanununun 86. maddesi ile Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin 5. maddesine göre, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince, bedence bu işlere elverişli veya dayanıklı olduklarının fizik muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan bir doktor raporuyla belgelenmesi gerekmektedir. Bu raporların 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler için en az 6 ayda bir, diğerleri için ise en az yılda bir kez doktor raporu ile belgelenmeleri şarttır. Söz konusu raporun olmaması durumunda, bu gibi kişilerin işe alınmaları ve işte çalıştırılmaları yasaklanmıştır<sup>114</sup>.

---

<sup>110</sup> Ertürk, a.g.e., s. 178.

<sup>111</sup> Ertürk, a.g.e., s. 176.

<sup>112</sup> R.G: 16.06.2004, 25494.

<sup>113</sup> Ertürk, a.g.e., s. 176.

<sup>114</sup> Ertürk, a.g.e., s. 177.

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin 6. maddesi ise kadın işçilerin ay hali günlerine ilişkin bir düzenlemedir. Buna göre, kadınların ay hali günleri doktor raporu ile daha fazla belirtilmemiş ise beş gün olarak hesap edilmektedir ve kadınların söz konusu günlerde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaklanmaktadır<sup>115</sup>.

### **2.2.3.3. Kadın İşçilerin Yer ve Su Altında Çalıştırılması Yasağı**

4857 sayılı İş Kanununun 72. maddesi uyarınca “maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır”. Madde hükmündeki yasak Türkiye tarafından kabul edilen Uluslararası Çalışma Örgütü’ nün 45 sayılı Maden Ocaklarında ve Yer altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmamaları Hakkında Sözleşme’ ye dayanmaktadır<sup>116</sup>. Ayrıca İş Kanununun 104. maddesine ile de yer altı ve su altında kadın işçilerin çalıştırma yasağına uymayan işveren veya işveren vekillerine para cezası verileceği belirtilmektedir.

### **2.2.3.4. Hamile, Loğusa ve Emzikli Kadın İşçilerin Korunması**

4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesi kadın işçileri gebelik ve analık hallerinde koruyucu hükümlere ilişkin bir düzenlemedir. “Analık halinde çalışma ve süt izni” başlığını taşıyan 74. maddenin 1. fıkrasına göre, “kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak süreye iki haftalık süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir”. 4857 sayılı İş Kanunu ile kadın işçilerin daha önceden sahip oldukları doğum izni süreleri uzatılmış olmaktadır<sup>117</sup>. Aynı maddenin 5. fıkrasına göre, “isteği halinde kadın işçiye 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya

<sup>115</sup> Soysal, a.g.e., s. 121.

<sup>116</sup> Ertürk, a.g.e., s. 175.

<sup>117</sup> 1475 sayılı İş Kanununun 70. maddesine göre, “kadın işçilerin doğumdan önce 6 doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere toplam 12 hafta süre ile çalıştırılmaları yasaktır”. 1475 sayılı iş kanunu ile kadın işçilerin korunması ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Ömer Zühtü Altan, **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması**, Eskişehir: Eskişehir İkt. Ve Tic. İlimler Akademisi Yayınları, No: 224/147, 1980.

çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz”. Sağlık durumu çalışmaları için elverişli olan hamile kadın işçilerin bu süreleri doğum sonrası izin süresine ekleyebilmeleri ve istediklerinde ücretsiz izin de alabilmeleri kadın işçilerin çocuklarıyla ilgilenmelerine imkan sağlaması açısından oldukça önemlidir<sup>118</sup>.

İş Kanununun 88. maddesine göre,“gebe ve çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları ve çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir”. Madde hükmü uyarınca, 14.07.2004 tarihinde Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik<sup>119</sup> çıkarılmıştır.

Yönetmelikte kadın işçilerin gebelik ve doğum sonrası izin hakkını kullanabilmeleri için işverenlerini belge ile bilgilendirmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>120</sup>. Kadın işçilerin doğum izinlerini kullanabilmeleri için işverenin onay vermesi gerekli değildir. Ayrıca, işverenin kadın işçilerinin izin haklarını kullanmasına müdahale etmesi de mümkün değildir. Sonuç olarak, doğum öncesi ve sonrası kadın işçilere tanınan izin süreleri kendilerine Kanunla sağlanmıştır<sup>121</sup>.

4857 sayılı Kanunu gereğince, kadın işçilerin, gebelik ve doğum sonrasında çalıştırılmayacakları dönemde iş sözleşmesi askıda kalmaktadır ve bu süre zarfında ücret işlememektedir<sup>122</sup>. Ancak, İş Kanununun 55. maddesinde kadın işçilerin 74. madde

---

<sup>118</sup> Fatma Elif Adakale Demirhan ve Münir Ekonomi, “Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu ile Getirilen Yenilikler”, **İTÜ Mühendislik Dergisi**, Cilt:4, Sayı: 5, Ekim 2005, s. 65.

<sup>119</sup> R.G: 14.07.2004, 25522.

<sup>120</sup> İlgili Yönetmeliğin 4. maddesine göre, “gebe işçi işverenini, durumu hakkında herhangi bir sağlık kurumundan alacağı belge ile bilgilendiren gebe işçiyi, yeni doğum yapmış işçi ise yeni doğum yapmış ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren işçiyi ifade etmektedir. Yönetmelik ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.ksgm.gov.tr>.

<sup>121</sup> Celal Tozan, “Hamile Kadın İşçilerin Çalıştırılmaları, Doğum ve Süt İzinlerinin Kullandırılması”, <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=396> (20.08.2010).

<sup>122</sup> A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Kaplan/Senyen, **İş Hukuku**, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2007, s. 166.

uyarınca doğumdan önce ve sonra çalışmadıkları süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılmaktadır. Öte yandan, çalışan kadınlara gebelik sürecinde periyodik kontroller için ücretli izin verilmektedir (md.74/ 3). Ayrıca, doktor raporuyla gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması mümkündür ve bu durumda işçinin ücretinde indirim yapılamaz (md.74/4)<sup>123</sup>.

Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 5. maddesi ile “gebe ve yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi proseslerinin-süreçlerinin işçiler üzerindeki etkileri değerlendirilerek bunlar için alınacak önlemler belirtilmiştir. Bu önlemler, işçilerin yaptıkları işle bağlantılı hareketleri, duruşları, zihinsel ve bedensel yorgunluğu da kapsayacaktır”.

Yönetmeliğin 9. maddesine göre, “kadın işçiler hamile oldukları doktor raporuyla tespit edildikten itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalıştırılmazlar”. Aynı madde hükmüne göre, “emziren işçi doğumu izleyen altı ay boyunca gece çalıştırılmaz. Ayrıca, “yeni doğum yapmış işçi doğumundan sonraki sekiz haftalık süre sonunda, emziren kadın işçinin ise, altı aylık süreden sonra gece çalışmasının sağlık ve güvenliği açısından sakıncalı olduğunun doktor raporuyla belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılması yasaktır”<sup>124</sup>.

Emziren işçinin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları ile ilgili olarak, Yönetmeliğin 13. maddesi uyarınca, “emziren işçi Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde kadınların çalıştırılabilecekleri belirtilmiş olan işlerde çalıştırılabilmeleri için, doğumdan sonraki sekiz haftanın bitiminde ve işe başlamalarından önce, işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların olmadığı yerlerde sırasıyla en yakın sosyal sigortalar kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek çalışmalarına engel durumlarının olmadığı raporla belirlenmesi gerekmektedir”. Ayrıca,

---

<sup>123</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s. 529.

<sup>124</sup> Ertürk, a.g.e., s. 179.

doktor raporuyla kadın işçinin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasının sakıncalı olduğu tespit edilirse, işçi doğumdan sonraki altı ay boyunca bu işlerde çalıştırılması yasaktır<sup>125</sup>.

Emziren kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat süt izni verilmekte ve bu süre günlük çalışma süresinden sayılmaktadır. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını ise işçi kendisi belirlemektedir (İş K. md.74, Yön. md. 14)

Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin altıncı bölümünde oda ve yurtlarla ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Söz konusu bölümün 15. maddesine göre, “yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100- 150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunlu tutulmuştur”. Aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca ise “yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun çalıştırılan kadın işçi sayısının 150’nin üzerinde olması durumunda aynı amaçlar için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerlerine yakın yurt kurulması zorunludur”. Ayrıca yurt açma yükümlülüğünde olan işverenlerin yurt içinde anaokulu açma ve yurt, işyerine 250 metreden daha uzakta ise taşıt sağlama yükümlülüğü de bulunmaktadır<sup>126</sup>.

Yönetmeliğin 16. maddesinde oda ve yurtlardan yararlanacak kadın işçilerin taşınması gereken nitelikler belirtilmiştir. Bu madde hükmüne göre, “oda ve yurtlardan kadın işçilerinin çocuklarının yanı sıra erkek işçilerin annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları da yararlanırlar”. Yönetmelikte oda ve yurtlara alınacak çocukların yaşları ayrı ayrı belirlenmiştir. Buna göre odalara 0-1, yurtlara ise 0-6 yaşındaki çocuklar alınmaktadır<sup>127</sup>.

---

<sup>125</sup> Soysal, a.g.e., s. 125.

<sup>126</sup> Ertürk, a.g.e., s. 179.

<sup>127</sup> Ertürk, a.g.e., s. 179-180.



### 2.2.3.5. Ebeveyn İzni

Türkiye’de mevcut yasal düzenlemelerde ebeveyn izni yer almamaktadır. Bununla birlikte, farklı sosyal güvenlik kuruluşlarına bağlı olarak çalışanlar için ebeveyn izni ve evlat edinme halinde de bu iznin kullanılabilmesi amacıyla “Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” hazırlanmıştır. Tasarıda; doğum sonrası ücretsiz ebeveyn izin süresi işçi ve memurlar açısından on iki ay olarak öngörülmüştür. Memurlar için bu süre kadın ve erkek için toplam on iki ay iken, işçiler için kadın ve erkek için en fazla altışar ay olarak tespit edilmiştir. Tasarı TBMM Avrupa Birliği Uyum Komisyonunda görüşülerek kabul edilmiş olup, kanunlaşma aşamaları devam etmektedir<sup>128</sup>

### 2.2.3.6. Kıdem Tazminatında Kadınlara Yönelik Düzenlemeler

4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatına yönelik bir düzenleme yapılmamış, Kanunun geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonunun kurulacağı ve bu fonun kurulacağına ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı haklarının saklı tutulacağı öngörülmüştür<sup>129</sup>.

Kıdem tazminatının hukuki niteliğinin ne olduğu konusunda ortak bir görüş yoktur. Ancak, “kıdem tazminatı, işçinin işyerine bağlılığı göz önünde tutularak, çalıştığı yıllara göre, işveren tarafından işçiye kanuni şartları varsa ödenmesi gereken, bir işten çıkış veya ayrılış tazminatıdır” şeklinde bir tanım yapılabilir<sup>130</sup>. Kıdem tazminatı, hukuki niteliği bakımından bir tazminat sayılmamakla birlikte, ücret olarak da kabul edilmemektedir. Çünkü, kıdem tazminatı sadece belirli fesih ve sona erme hallerinde ve iş karşılığı olmaksızın kanunda öngörülen koşulların gerçekleşmesi durumunda söz konusu olmaktadır<sup>131</sup>.

---

<sup>128</sup> KSGM, “Türkiye’de Kadının Durumu”, Şubat 2010, Ankara, s. 7, [http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr\\_de\\_kadinin\\_durumu\\_subat\\_2010.pdf](http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr_de_kadinin_durumu_subat_2010.pdf) (04.05.2010).

<sup>129</sup> Çelik, a.g.e., s. 289.

<sup>130</sup> Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen, a.g.e., s. 219.

<sup>131</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s. 786.

Kıdem tazminatı belirli şartları taşıyan tüm çalışanları ilgilendirmektedir. Ancak sadece kadın işçilere yönelik olarak özel hükümlerde bulunmaktadır.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için öncelikle İş Kanununa tabi bir işçi olması gerekmektedir. Kıdem tazminatına hak kazanabilmenin diğer bir şartı da işçinin iş sözleşmesini sona erdiği tarihte iş yerinde en az bir yıllık kıdeminin bulunmasıdır<sup>132</sup>. İşçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Bir yıldan artan süreler için aynı oran üzerinden ödeme yapılmaktadır (md.14/1)<sup>133</sup>.

İş sözleşmesinin işçinin ölümüyle son bulması durumunda da kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır (md.14/f.1). Bu durumda, diğer koşullar da gerçekleşmiş ise kıdem tazminatı kanuni mirasçılara ödenir (md.14/f.14). Kıdem tazminatı hakkının doğması için ölüm olayının nedeni ve nasıl gerçekleştiği önemli değildir; sadece sözleşmenin ölümle sona ermesi gerekmektedir<sup>134</sup>.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesinin diğer bir koşulu, iş sözleşmesinin İş Kanununun 14. maddesinde belirtilen hallerden biriyle sona ermesidir. Söz konusu haller, iş sözleşmesinin işveren tarafından md. 25/bend II’de gösterilen nedenler dışında feshedilmesi ve iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesidir<sup>135</sup>.

Çalışma konumuz gereği, İş Kanununda kıdem tazminatında kadınlara yönelik düzenlemeler üzerinde durmak gerekirse, İş Kanununun 14. maddesinin 1. fıkrasına, 2869 sayılı Yasa<sup>136</sup> ile eklenen hükmüne göre, kadın işçi iş sözleşmesine evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile sona erdirmesi durumunda kıdem tazminatı hakkının doğmuş olacağı belirtilmiştir. Bu bakımdan, iş yerinde bir yıllık kıdemi olan kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, iş ilişkisi devam ederken Medeni Kanun

---

<sup>132</sup> Sarper Süzek, **İş Hukuku**,3. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul: Beta Basım, 2006,s. 551.

<sup>133</sup> Kıdem tazminatının miktarı ve hesaplanması ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Müjdat Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, Yenilenmiş 8. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2009, s. 170-176.

<sup>134</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s. 801.

<sup>135</sup> İş Kanununun 14. maddesinde belirtilen hallerle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz., Süzek, a.g.e, s. 551-555, Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen, a.g.e., s. 220, Mollamahmutoğlu, a.g.e., s. 790-801.

<sup>136</sup> R.G: 30.07. 1983, 18180.

hükümlerine göre evlenmesi ve evlenme tarihini takip eden bir yıl içinde herhangi bir tarihte iş sözleşmesini feshetmesi gerekmektedir<sup>137</sup>.

Kadın işçinin kıdem tazminatı hakkından yararlanabilmesi için evliliğinin ilk evlilik olması gerekmektedir. Ayrıca, evlilik nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanmış kadın işçinin daha sonra eşinden boşanması ya da tekrar bir işe girmesi kıdem tazminatını olumsuz etkilememektedir<sup>138</sup>.

Dünya Bankası'nın İş-Yapma 2010 raporu verilerine göre, 20 yıllık hizmet karşılığı çalışana verilen kıdem tazminatı bakımından Türkiye 86,7 hafta ile Portekiz, Güney Kore ve Çin ile birlikte en yüksek kıdem tazminatı yüküne sahip ülke olarak görünmektedir<sup>139</sup>. Belçika, Finlandiya, İsveç gibi Avrupa Birliği ülkelerinde kıdem tazminatı bulunmazken,<sup>140</sup> Almanya, Slovakya ve İngiltere'deki kıdem tazminatı yükü Türkiye'den daha azdır<sup>141</sup>.

### **2.2.3.7. Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Kadın İşçilerin Korunması**

Türkiye'de başta Anayasada olmak üzere, çalışma yaşamına ilişkin kanunlarda cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik hükümler bulunmaktadır. Anayasal hükümlerden daha önce bahsedildiği için bu bölümde İş Hukukunda cinsiyet ayrımcılığına yönelik düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesi "Eşit davranma ilkesi" başlığı altında düzenlenmiştir. Anayasanın 10. maddesini temel alan bu madde hükümleri ile Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine ve Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlanmak amaçlanmaktadır<sup>142</sup>.

---

<sup>137</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., 798.

<sup>138</sup> Şakar, a.g.e., s. 168..

<sup>139</sup> Şeyda Aktekin, "Bitmeyen Senfoni: Kıdem Tazminatı Sorunu", <http://www.iskanunu.com/icerik/acikacik/bitmeyen-senfoni-kidem-tazminatı-sorunu.html>, (15.09.2010).

<sup>140</sup> TİSK, "İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları", <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=675>. (15.09.2010).

<sup>141</sup> Aktekin, a.g.e.

<sup>142</sup> Çelik, a.g.e., s. 175.

İş Kanununun 5. maddesi ile cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yasaklanmıştır. Söz konusu hükümde iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir (md.5/1). Aynı maddeye göre, işveren, tam ve kısmî süreli, belisiz ve belirli süreli olarak çalışan işçiler arasında, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında veya sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (md.5/2 ve 3). Bu maddeden hareketle, işverenin biyolojik sebepler ve işin niteliğine ilişkin sebeplerle işe almada, iş koşullarında ve sona ermede cinsiyet nedeniyle farklı işlem yapması, ayrımcı bir işlem olarak sayılamayacaktır<sup>143</sup>.

İş Kanununun 5. maddesinin 4. fıkrasında, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı belirtilmiştir. Aynı maddenin 5. fıkrasına göre de “işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin ödenmesini haklı kılmaz”. 4. fıkra hükmü ile 1475 sayılı Kanunun md.26/f.4’te yer alan eşit işe eşit ücret ilkesi eşit değerde işe eşit ücret olarak genişletilmiştir. Kanun bu düzenlemesi ile 75/117 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinin 1. maddesinin 1. fıkrasına ve Amsterdam Antlaşmasıyla değişik Roma Antlaşmasınının 141. maddesinde ifade edilen ilkelere uygun bir “ücrette cinsiyet eşitliği ilkesi” getirmiştir<sup>144</sup>.

İş Kanununun 5. maddesinin 6. fıkrası ile işverenin iş ilişkilerinde eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranması durumunda karşılaşılabilecek yaptırım düzenlenmiştir. Buna göre, “iş ilişkisinde veya sona ermesinde, 5. madde hükümlerine aykırı davranıldığında işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesi hükümleri saklı olacaktır”. Madde hükmünden anlaşılacağı üzere, cinsiyet ayrımcılığına ilişkin bir tazminat yükümlülüğü iş ilişkisinin kurulmasından önce öngörülmemekte, iş ilişkisinin kurulmasından sonra devamı sırasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet ayrımcılığının yaptırımını tazminat olarak öngörülmektedir<sup>145</sup>.

---

<sup>143</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s. 546.

<sup>144</sup> Ertürk, a.g.e., s. 183.

<sup>145</sup> Ertürk, a.g.e., s. 149.

Öte yandan, İş Kanununun 20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki hükümlere aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren bunun mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur. (md.5/7)<sup>146</sup>.

### 2.2.3.7.1. İş İlişkisinin Kurulmasında Ayrımcılık

4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinin 3. fıkrasında iş sözleşmesinin kurulmasında, şartlarının oluşturulmasında ve sona ermesinde cinsiyet ayrımcılığı yasaklanmaktadır. Ancak, maddede söz edilen ayrımcılığı haklı kılan sebeplerin varlığı halinde ayrımcılıktan söz etmek mümkün değildir. İş Kanununda bu haklı sebepler “biyolojik ve işin niteliğine uygun sebepler” olarak belirtilmektedir. Örneğin, hamilelik ve analık hallerinde kadınlara yönelik koruyucu önlemlerin alınması, kadın kıyafetlerini bir bayan mankenin sergilemesi ya da ebelik görevi için kadın işçinin aranması gibi durumlar cinsiyet ayrımcılığı olarak değerlendirilmemektedir<sup>147</sup>.

İşyerlerindeki açık pozisyonlar için verilen iş ilanları da ayrımcılık niteliği taşıyabilmektedir. Bazı ilanlarda sadece belli bir cinsin işe alınacağı izlenimi verilebilmekte, iş görüşmesi sırasında sorulan sorular, yaş ve tecrübe gibi aranan ölçütler doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık oluşturabilmektedir<sup>148</sup>. Bu durum Anayasada güvence altına alınmış olan genel eşitlik ilkesinin ve cinsiyet ayrımı yasağının ihlali demektir<sup>149</sup>.

---

<sup>146</sup> İş Kanununun 20. maddesi iş sözleşmesinin geçerli bir sebebe dayanması yükümlülüğünün bulunduğu hallerde, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğunu düzenlemektedir. Aynı madde uyarınca, “işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlü olacaktır”. Hasan Keser, “4857 Sayılı İK’na Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, Cilt: 7, Sayı:3, 2004, s. 70, Mollamahmutoğlu, a.g.e., 553.

<sup>147</sup> Cavit Demiral, “4857 sayılı İş Kanununda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı”, **e- akademi: Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, Sayı: 37, Mart 2005, <http://www.e-akademi.org/makaleler/cdemiral-1.htm> (01.09.2010)

<sup>148</sup> Kübra Doğan Yenisey, “Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:6, Sayı:4, 2002, s. 48.

<sup>149</sup> İşe almada kullanılan yöntem ve kriterler konusunda yapılan ayrımcılıkla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Ertürk, a.g.e., s. 150-166.

İş sözleşmesinin yapılması sırasında önemli bir nokta da İş Kanununun 5. maddesinin 4. fıkrasında açıkça yasaklanmış olan ücret konusunda yapılan ayrımcılıktır. Söz konusu madde hükmü ile eşit işe eşit ücret ilkesi eşit değerde işe eşit ücret ilkesi haline gelmiştir<sup>150</sup>. Ayrıca, Asgari Ücret Yönetmeliğinin 2. maddesinde de asgari ücretin saptanmasında cinsiyet ayrımcılığı yapılamayacağı hükme bağlanmıştır.

#### **2.2.3.7.2. İş İlişkisinin Devamında Cinsiyet Ayrımcılığı**

4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesi işe alınma aşamasının yanı sıra iş ilişkisinin devamı sürecinde de cinsiyet ayrımcılığının yapılmamasını öngörmektedir. Bu maddeden hareketle, İş Kanununda iş ilişkisinin devamı sırasında da kadın işçilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı korunduğu ifade edilebilir.

İş ilişkisinin devamı sırasında cinsiyet ayrımcılığı genellikle çalışma koşullarında, mesleki ilerlemede ve ücret konularında ortaya çıkabilmektedir.

İşverenler işyerinde çalışan kadın ve erkek tüm işçilere çalışma koşulları açısından eşit davranmak zorundadır. Bu durum işin düzenlenmesi, çalışma süreleri, fazla çalışma, yıllık ücretli izin süreleri ve iş güvenliği gibi konularında söz konusu olabilmektedir<sup>151</sup>. Eşit davranma ilkesi ışığında, işveren aynı durumdaki işçilere uyguladığı bir davranışı aynı şartlara sahip diğer işçilere de uygulamalıdır. Örneğin, esasa ilişkin bir sebep olmaksızın bazı işçilere ikramiye verilmesi ya da çalışma sürelerinden önce ya da sonra yapılması gereken işlerde sürekli aynı işçilerin çalıştırılması eşit davranma ilkesine aykırı davranışlardır<sup>152</sup>.

Kadınlara mesleki ilerleme diğer bir ifadeyle terfi açısından yapılan ayrımcılığa bakıldığında, kadınların bu konuda eşit olmayan uygulamalarla karşılaştıkları ve mesleki ilerlemede mağdur olan taraf oldukları görülmektedir. Bu mağduriyetin ortadan kalkması

---

<sup>150</sup> 1475 sayılı İş Kanununun 26. maddesinin 4. fıkrasında, “bir iş yerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez” hükmü yer almaktaydı. Altan, a.g.e., s. 137-142.

<sup>151</sup> Ertürk, a.g.e., s. 171.

<sup>152</sup> Emine Tuncay Kaplan, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, s. 14, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/721.pdf>, (01.09.2010).

için, işverenlerin mesleki ilerlemede kadın ve erkek işçilere eşit fırsat ve olanaklar sağlamaları ve aynı vasıflara sahip ve aynı statüde çalışanlara karşı eşitlikçi terfi politikaları sunmaları gerekmektedir<sup>153</sup>.

İş ilişkisinin devamı sırasında cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması gereken önemli diğer bir konu da ücrettir. Ücret eşitsizliği aynı işyerinde ve aynı nitelikteki işlerde ve eşit verimle çalışan kadın işçilerin ücretlerinde farklılık olması durumlarında ortaya çıkmaktadır. İş Kanununun 5. maddesinin 4. fıkrasında aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılması yasaklanmaktadır.

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Sözleşmesi"ni ve eşit ücret hükmünü de içeren Birleşmiş Milletlerin "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"ni onaylamıştır.

#### **2.2.3.7.3. İş İlişkisinin Sona Ermesinde Cinsiyet Ayrımcılığı**

4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde belirtildiği üzere, biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebepler ayrımı haklı kılmadıkça, bir işçiye iş sözleşmesinin yapılışı, şartları ve sona ermesinde cinsiyet ve gebelik nedeniyle doğrudan ve dolaylı farklı işlem yapılamaz<sup>154</sup>. Ayrıca, eşit davranma ilkesine aykırı davranılması durumunda işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatı ve yoksun bırakıldığı diğer haklarını talep edebilir<sup>155</sup>.

Kadın işçilerin iş ilişkilerinin sona ermesi genellikle evlilik, hamilelik ve cinsel taciz nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Evliliği nedeniyle işten ayrılan kadın işçi belirli koşulların gerçekleşmesi halinde kıdem tazminatı hakkından yararlanabilmektedir. Kıdem tazminatının kadınlara yönelik düzenlemeleri yukarıda ele alındığı için burada tekrar değinilmeyecektir.

---

<sup>153</sup> Ertürk, a.g.e., 167.

<sup>154</sup> Ercan Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, 5. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları, 2006, s. 166.

<sup>155</sup> Soysal, a.g.e., s. 115.

Kadın işçiler hamilelikleri nedeniyle de cinsiyet ayrımcılığına uğramakta ve iş ilişkileri sona ermektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere bu durum İş Kanununun 5. maddesinde hükme bağlanmıştır. Kadın işçinin hamilelik döneminde iş verimi olumsuz olarak etkilenebilmekte ve hatta bu durum iş ilişkisini çekilmez hale getirebilmektedir. Bunun sonucunda da işverenin iş sözleşmesini feshetmesi mümkün olabilmektedir. Buna karşılık, işveren hamileliği nedeniyle bir kadın işçinin iş sözleşmesini feshederse, bu durum kötü niyetli fesih olarak değerlendirilmektedir. Hamilelik, iş sözleşmesinin sona ermesinde tek başına geçerli bir neden oluşturmamaktadır. İş Kanununun 17. maddesi uyarınca, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenmektedir<sup>156</sup>.

Kadın işçilerin iş ilişkilerinin sona ermesindeki bir neden de cinsel tacizdir. 4857 sayılı İş Kanununda cinsel tacize yönelik herhangi bir tanım yapılmamasına karşın, işyerinde cinsel tacizin önlenmesi ve tacize uğrayan işçinin korunmasına yönelik olarak özel düzenlemeler mevcuttur.<sup>157</sup>

4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin II. bendinin b fıkrasına göre, “İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa işçi sözleşmeyi haklı sebebe dayanarak feshedebilir”. Ayrıca, aynı maddenin II. bendinin d fıkrasında, “işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa” işçinin sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği belirtilmiştir. Bu bağlamda, işçinin salt cinsel tacize uğraması fesih açısından haklı nedenin oluşması için yeterli değildir. Cinsel tacizin işyerinde gerçekleşmesi ve bu durumun işçi tarafından işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmamış olması gerekmektedir<sup>158</sup>. Nitekim, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” içinde yer almaktadır ve işverene bu işçinin iş sözleşmesini derhal feshetme hakkını vermektedir (md.25/II-c)

---

<sup>156</sup> Ertürk, a.g.e., s. 190-191.

<sup>157</sup> Erdem Özdemir, “İşyerinde Cinsel Taciz”, <http://www.calismatoplum.org/sayi11/ozdemir.pdf>, (20.08.2010).

<sup>158</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s. 612.



Cinsel taciz konusu 5237 sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu<sup>159</sup> (TCK) ile yaptırıma bağlanmıştır. TCK'nın 105 maddesinin 1. fıkrasına göre, “bir kimseye cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur”. Aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca, “bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek zorunda kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz”. Maddenin 2. fıkrasından anlaşılacağı üzere, hiyerarşi (görev açısından altlık-üstlük ilişkisi) veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle ya da aynı işyerinde üst konumda çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak kişiye karşı cinsel tacizde bulunulması, cezanın ağırlaşmasına neden olmaktadır<sup>160</sup>.

TCK'nın 122. maddesinde kişinin işe alınması veya alınmaması konusunda cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması vurgulanmıştır. Söz konusu maddeye göre, “kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yapıldığı takdirde, yapan kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verileceği” hükme bağlanmaktadır<sup>161</sup>.

#### **2.2.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Yer Alan Hükümler**

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda<sup>162</sup> kadınlara yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Söz konusu Kanun çalışma konumuz açısından ele alınarak, kadın işçilere yönelik düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

---

<sup>159</sup> R.G: 12.10.2004, 25611.

<sup>160</sup> Süheyl Donay, **Türk Ceza Kanunu Şerhi**, İstanbul: Beta Yayınları, 2007, s. 169-170.

<sup>161</sup> Ertürk, a.g.e., s. 194.

<sup>162</sup> R.G: 16.06.2006, 26200.

### 2.2.4.1. Hastalık ve Analık Hali

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 15. maddesi (Değişik: 17/4/2008-5754/9 md.) ile hastalık ve analık halleri tanımlanmaktadır. 15. maddenin 1. fıkrasına göre; “ 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir”. 15. maddenin 2. fıkrasında tanımlanan analık hali ise, “4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özürülük halleri” olarak kabul edilir. Dolayısıyla, bu durumlar gerçekleştiğinde sigortalılara kanunda öngörülen parasal yardımlar yapılmaktadır<sup>163</sup>.

### 2.2.4.2. İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Hastalık ve Analık Sigortalardan Sağlanan Haklar

5510 sayılı Kanunun 16. maddesinde iş kazası veya meslek hastalığı durumları nedeniyle sağlanan haklar şunlardır:

- a) Sigortalıya; geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi,
- b) Sigortalıya; sürekli iş göremezlik geliri bağlanması,
- c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine; gelir bağlanması,
- d) Gelir bağlanmış olan eş ve çocuklara; evlenme ödeneği verilmesi,
- e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için; cenaze ödeneği verilmesi<sup>164</sup>.

---

<sup>163</sup> Nurşen Caniklioğlu, “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Hükümlerinin Kısa Bir Değerlendirmesi”, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1567&id=83](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1567&id=83) (20.08.2010).

<sup>164</sup> T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr) (16.09.2010).

5510 sayılı Kanun analığa bağlı durumların hepsini analık sigortası kapsamına almıştır. Analık sigortası çerçevesinde, sigortalıya geçici iş görmezlik ödeneği verilmektedir. Ancak geçici iş görmezlik ödeneğinden yararlanabilmek için bazı şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Söz konusu şartlardan ilki yukarıda tanımlanan analık halinin ortaya çıkmasıdır. İkinci şart, Kanun md.4/a anlamında ananın sigortalı olması veya ananın md.4/b kapsamında Kanunda belirtilen nitelikte sigortalı olması gerekmektedir. Ayrıca analık sigortası kapsamında sigortalıya geçici iş görmezlik ödeneği verilebilmesi için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi ödenmesi şarttır<sup>165</sup>.

Analık sigortası yardımlarından biri de emzirme ödeneğidir. 5510 sayılı Kanun uyarınca, “analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir” (m. 16/3). Söz konusu ödeneğin verilebilmesi için, Kanunun 4. maddesinin (a) bendi kapsamında olanlar için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta primi ödenmesi gerekmektedir. 4. maddenin (b) bendi kapsamında olanlar içinse, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta priminin yatırılmasının yanında, genel sağlık sigortası primi de dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır (m. 16/4)<sup>166</sup>.

#### **2.2.4.3. Yaşlılık Sigortası**

5510 sayılı Kanunda yaşlılık sigortası uzun vadeli sigorta kolları arasında yer almaktadır. 5510 sayılı Kanun yürürlükten kalkan 506 sayılı Kanuna göre, yaşlılık sigortası açısından farklı düzenlemeler içermektedir.

---

<sup>165</sup> M. Fatih Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009, s. 190-192.

<sup>166</sup> SGK, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, www.sgk.gov.tr (16.09.2010).

5510 sayılı Kanunda yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan haklar; yaşlılık aylığı bağlanması ya da toptan ödeme yapılmasıdır (md.28/1). Yaşlılık aylığından yararlanabilmek için “ilk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlara; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır (md.28/2). Prim ödeme gün sayısı 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar için 9000 gün değil, 7200 gün olarak uygulanır<sup>167</sup>.

5510 sayılı Kanun ile özellikle kadınları ilgilendiren yeni düzenlemeler de getirilmektedir. Yürürlükten kalkan 506 sayılı Kanunda yaşlılık aylığına hak kazanma yaş hadleri kadın ve erkek için farklı olarak düzenlenmektedir. Ancak, 5510 sayılı Kanunla bu durum değiştirilerek, kadın ve erkek için farklı yaş hadleri kademeli olarak artırılmaktadır. Buna göre, 2048 yılında kadın ve erkek için yaşlılık aylığına hak kazanma yaşı 65 olarak eşitlenecektir<sup>168</sup>.

### **2.3. Türkiye'nin Taraf Olduğu Uluslararası Sözleşmeler**

#### **2.3.1. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)<sup>169</sup>**

Uluslararası alanda en önemli kadın-erkek eşitliği belgesi niteliğindeki BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi Birleşmiş Milletler tarafından 1979 yılında kabul edilip 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye

---

<sup>167</sup> Uşan, a.g.e., s. 210.

<sup>168</sup> 5510 sayılı Kanununun 28. maddesinin 2. fıkrasının (b) bendine göre; “(a) bendinde belirtilen yaş şartı;

- 1) 1/1/2036 ila 31/12/2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61,
  - 2) 1/1/2038 ila 31/12/2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62,
  - 3) 1/1/2040 ila 31/12/2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63,
  - 4) 1/1/2042 ila 31/12/2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64,
  - 5) 1/1/2044 ila 31/12/2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65,
  - 6) 1/1/2046 ila 31/12/2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65,
  - 7) 1/1/2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65,
- olarak uygulanır”.

<sup>169</sup> R.G: 14.10.1985, 18898.

tarafından 1985 yılında imzalanmış ve 1986 yılında yürürlüğe girmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve İnsan Hakları Sözleşmelerini esas alan Sözleşmenin amacı, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı önlemektir<sup>170</sup>.

Sözleşmenin 1. maddesi kadınlara karşı ayrımcılık kavramını tanımlamaktadır. Buna göre, “medeni durumlarına bakılmaksızın kadınların ve erkeklerin eşitliklerinin sağlanmasına ilişkin politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin kadınlar tarafından tanınması, kullanılması ve yararlanılması konusunda engelleyici veya ortadan kaldırıcı etki veya amaca sahip, cinsiyet temeline dayalı olarak yapılan her türlü ayırım, dışlama (mahrumiyet) veya kısıtlama” ayrımcılık olarak tanımlanmıştır. Sözleşmenin 5a maddesinde ise kadın-erkek eşitliğinin gerçekten sağlanabilmesi için, kadın ve erkeklerin kalıplaşmış toplumsal rollerine dayanan önyargıların, geleneksel anlayışların ve diğer benzer uygulamaların ortadan kaldırılmasının önemi vurgulanmaktadır<sup>171</sup>.

Sözleşmenin “çalışma hakkı” başlığı altında düzenlenen 11. maddesi çalışma yaşamında kadınlara karşı ayırımın önlenmesini hükme bağlamaktadır. Söz konusu maddede, “taraf devletlerin çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlamak ve kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek için aşağıdaki konularda bütün uygun önlemleri almaları öngörülmüştür:

- a. “Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,
- b. İstihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulanması da dâhil, erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı,
- c. Serbest olarak iş ve meslek seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm aşamaları ve avantajlarından yararlanma hakkı, çıraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dâhil mesleki eğitim ve mükerrer eğitim görme hakkı,
- d. Sosyal yardımlar dâhil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesi bakımından eşit muamele görme hakkı,

---

<sup>170</sup> Meryem Dinç, “Çalışma Hayatında Kadın ile İlgili Hukuki Düzenlemeler”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:6, Sayı:3, 2002, s. 91.

<sup>171</sup> Ertürk, a.g.e., s 53-54.

- e. Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, yaşlılık ve sakatlık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,
- f. Emniyetli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın bu meyanda doğurganlığın korunması hakkı.

Ayrıca, taraf devletlerin evlilik ve analık nedeniyle kadınlara karşı olan ayırımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla aşağıdaki konularda uygun önlem almaları öngörülmüştür:

- a. Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayırımını yasaklamak, bu ayırımı yapanları cezalandırmak,
- b. Önceki iş, kıdem veya sosyal hakları kaybetmeksizin, ücretli olarak analık izni veya benzeri içerikli tazminatlar vermek,
- c. Anne ve babanın aile yükümlülüklerini, iş sorumlulukları ve sosyal yaşama katılma ile bağdaştırabilme olanağı vermek üzere çocuk bakım kolaylıklarının kurulması ve geliştirilmesini destekleyerek, destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek ve özendirmek,
- d. Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak
- e. Bu maddede yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar, bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında dönemsel olarak yeniden gözden geçirilecek ve gerekirse değiştirilecek, kaldırılacak veya genişletilecektir<sup>172</sup>”.

### **2.3.2. Avrupa Sosyal Şartı<sup>173</sup> ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı<sup>174</sup>**

Avrupa Sosyal Şartı Türkiye tarafından 1989 yılında imzalanmıştır. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nın “Çalışan Kadınların Korunma Hakkı” başlıklı 8. maddesine çekince koymuştur. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise Türkiye tarafından 2004 yılında imzalanmıştır.

---

<sup>172</sup> Ertürk, a.g.e., s. 55-56.

<sup>173</sup> R.G: 04.07.1989, 20215.

<sup>174</sup> R.G: 09.04.2007, 26488.

Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının kadınlar için önem taşıyan 4. maddesinin 3. fıkrasını, 16. maddesini ve 8. maddesini onaylamıştır. Şartın 4. maddesinin 3. fıkrası ile akit taraflar çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı taahhüt etmektedirler. 16. maddede “Ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı”, 8. maddede ise “Çalışan kadınların analığının korunması hakkı” düzenlenmektedir<sup>175</sup>.

Şartın “Çalışan kadınların analığının korunması hakkı” başlıklı 8. maddesi ile “akit taraflar, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı;

2- İşverenin, bir kadının işverenine hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymayı;

3- Emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;

4- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi;

5- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemleri almayı taahhüt etmektedirler<sup>176</sup>.

16. maddede ise, “akit taraflar, toplumun temel birimi olan ailenin tam gelişmesi için gerekli koşulları sağlamak amacıyla; sosyal yardımlar ve aile yardımları, mali düzenlemeler, konut sağlama, yeni evlilere yardım ve diğer uygun araçlarla aile yaşamının

---

<sup>175</sup> T. C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, s. 17, [http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf\(01.09.2010\)](http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf(01.09.2010)).

<sup>176</sup> Ertürk, a.g.e., s. 256.

ekonomik, yasal ve sosyal bakımdan korunmasını teşvik etmeyi taahhüt ettiklerini belirtmektedirler<sup>177</sup>.

### **2.3.3. Türkiye'nin Taraf Olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri**

Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri ve tavsiye kararları<sup>178</sup> çalışanlar arasında evrensel değerleri belirlemek ve ulusal mevzuatımızı yönlendirmek açısından oldukça önemlidir<sup>179</sup>.

Türkiye tarafından onaylanan ILO'nun çalışma hayatında kadının hukuki haklarını düzenleyen sözleşme ve tavsiye kararları şöyledir:

- 45 sayılı Maden Ocaklarında ve Yer Altı İşlerinde kadınların Çalıştırılmamaları Hakkında Sözleşme<sup>180</sup>.
- 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi<sup>181</sup>.
- 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi<sup>182</sup>.
- 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme<sup>183</sup>.
- 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı<sup>184</sup>.

### **2.4. Türkiye'nin AB 2009 Yılı İlerleme Raporunda Kadın Hakları**

Türkiye'de yasal bir düzenlemeyle, Mart 2009'da TBMM'de istişari nitelikte Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur. Komisyon toplumsal cinsiyet eşitliğine

---

<sup>177</sup> Ertürk, a.g.e., s. 261.

<sup>178</sup> ILO sözleşme ve tavsiye kararları ile ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>.

<sup>179</sup> Dinç, a.g.e., s. 92.

<sup>180</sup> R.G: 23.06.1937, 3638.

<sup>181</sup> R.G: 13.06.1967, 12620.

<sup>182</sup> R.G: 22.12.1966, 12484.

<sup>183</sup> R.G: 10.08.1971, 13922.

<sup>184</sup> R.G: 23.10.1977, 16093.



ilişkin gelişmeleri izleyecek, kanun tasarılarına görüş verecek ve Türk mevzuatı ve uygulamaları ile uluslararası anlaşma hükümleri arasında uyum sağlanması yönünde yapılması gereken çalışmaları önerecektir. Bunun yanı sıra, kadın-erkek eşitliğinin ihlal edildiğine ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa dair şikayetler de Komisyon tarafından incelenecektir<sup>185</sup>.

Türkiye’de yapılan yasal bir değişiklikle sözleşmeli kamu çalışanlarına devlet memurları ile aynı şekilde 16 haftalık ücretli doğum izni alma ve doğum izni sona erdiğinde başvurmaları halinde aynı görevlerine dönebilme imkanı sağlanmıştır<sup>186</sup>.

İlerleme raporunda, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının AB üyesi ülkeler ile OECD ülkeleri arasında en düşük sırada olduğu ve kadınlarla erkekler arasında ücret farklılıklarının devam ettiği belirtilmektedir. Kadınlar daha çok kayıt dışı sektörlerde çalışmaktadırlar. Ayrıca, Türkiye’de AB müktesebatına uyum için kurulması gerekli olan bir toplumsal cinsiyet eşitliği kurumu halen kurulmamıştır. Türkiye 2008-2013 yıllarını kapsayan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planını kabul etmiştir, ancak bu planda insan ve finansman kaynakları hakkında bilgi yer almamaktadır<sup>187</sup>.

Rapora göre, Türkiye’de ayrımcılıkla mücadele konusunda ilerleme kaydedilmemiştir. Türk mevzuatında doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımları bulunmamaktadır. Ayrıca, ırk veya etnik köken, din veya inanç, özürlülük, yaş ve cinsiyet eğilim temelinde ayrımcılık iç hukuka aktarılmamıştır.

Sonuç olarak, Raporda kadın haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini güvence altına alan yasal çerçevenin mevcut olduğu, ancak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun Türkiye’de önemli bir sorun olmaya devam ettiği belirtilmiştir. Buna karşın, kadın haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini güvence altına alan yasal çerçevenin uygulanması

---

<sup>185</sup> ABGS, “Türkiye’nin 2009 Yılı İlerleme Raporu”,s. 22, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye\\_ilerleme\\_rap\\_2009.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf) (06.05.2010)

<sup>186</sup> ABGS, “Türkiye’nin 2009 Yılı İlerleme Raporu”,s. 22, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye\\_ilerleme\\_rap\\_2009.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf) (06.05.2010)

<sup>187</sup> ABGS, “Türkiye’nin 2009 Yılı İlerleme Raporu”,s. 65, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye\\_ilerleme\\_rap\\_2009.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf) (06.05.2010)

için kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında daha ileri çabalar gerekmektedir<sup>188</sup>.

---

<sup>188</sup> ABGS, “Türkiye’nin 2009 Yılı İlerleme Raporu”,s. 24, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye\\_ilerleme\\_rap\\_2009.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf) (06.05.2010)

## SONUÇ

Kadınların sosyal, ekonomik ve siyasal hayata katılmalarının geliştirilmesi ve bu alanlarda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması Avrupa Birliği'nin temel hedeflerindedir. AB, 1970'li yılların ortalarından itibaren çıkarmaya başladığı yönergelerle kadın-erkek eşitliği konusundaki politikalarının temellerini ortaya koymuş ve bu temellerin nasıl uygulanacağına ilişkin ayrıntıları belirtmiştir.

Avrupa Birliği yönergeleri ile aynı iş ya da aynı değerde iş için ödenecek ücrette cinsiyet temelinde herhangi bir ayrımcılığın yapılamayacağı, işe alınmada, mesleki eğitim ve ilerlemede ve çalışma koşullarında kadın-erkek eşitliğinin sağlanacağı hükme bağlanmaktadır. Bunun yanı sıra, hiç kimsenin doğrudan veya dolaylı olarak, cinsiyeti, özellikle medeni hali ve ailevi durumu nedeniyle mağdur edilmemesi gerektiği belirtilmektedir. Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımlamakta ve yasaklamaktadır. Ayrıca, taciz ve cinsel tacizin cinsiyet temelinde bir ayrımcılık olarak ele alınıp yasaklanmasının gerekliliği vurgulanmaktadır. Diğer yandan, AB yönergeleri ile özel sosyal güvenlik planlarını da kapsayacak şekilde sosyal güvenlik alanında eşit davranma ilkesi getirilmektedir.

Avrupa Birliği yönergelerinde hamile, loğusa ve emzikli çalışan kadınlara yönelik düzenlemeler de bulunmaktadır. Çalışan kadınların hamilelikleri halinde doğum öncesi ve sonrasında kapsayacak şekilde en az 14 haftalık analık izni verilmesi ve bu iznin bitimine kadar iş sözleşmesi sona erdirilememesi hükme bağlanmıştır. AB'de çalışan kadınların iş ve aile yaşamları arasında denge kurabilmelerine yardımcı olmak, istihdamda kadın-erkek eşitliğini sağlamak, çalışan kadınların uzun süre iş hayatından ayrı kalmalarını önlemek ve babaların da ailevi sorumlulukları paylaşmalarına olanak sağlamak açısından oldukça önemli bir gelişme olan ebeveyn izni ile ilgili düzenleme de bulunmaktadır. Bu bakımdan, çocuğun bakımı için çalışan anne ve babalara en az 3 aylık bir izin hakkı tanınmaktadır.

AB’de, yönerge hükümleri açısından haksızlığa uğradığını düşünen işçiler, haklarını yargı yoluyla arayabilmektedirler. Bir kimsenin kendisi için eşit davranma ilkesinin uygulanmadığını ve doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa maruz kaldığını delillerle göstermesi halinde, muamele eşitliğinin ihlal edilmediğini kanıtlamak davalının sorumluluğundadır.

AB’nin kadın-erkek eşitliği alanındaki politika araçlarından biri de eylem programlarıdır. AB’de bugüne kadar hazırlanan beş eylem programıyla kadın-erkek eşitliğinin ana politika ve programlara yerleştirilmesi amaçlanmıştır.

Kadın hakları açısından oldukça önemli bir role sahip olan Lizbon Stratejisi çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğini hedeflemektedir. Buna göre, kadınların çalışma yaşamına katılım oranı % 60 olmalıdır. AB’de bu oran %58,6 ile henüz hedefe ulaşamamıştır. Avrupa Birliği, Lizbon Stratejisi’nin kadın haklarına yönelik hedeflerinin gerçekleştirilmesi açısından oldukça önemli olan, 2006-2010 yılları arasında kalan süreçte kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasını amaçlayan bir yol haritası benimsemiştir. Yol Haritasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması öngörülmekte ve kadınların iş kurma, işyerlerinde finansal destek bulma, terfi gibi konularda erkeklerle eşit seviyeye getirilmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır.

Görüldüğü üzere, AB 1970’li yıllardan bu yana kadın-erkek eşitliği alanında birçok düzenleme gerçekleştirmiş ve çalışma yaşamında eşitsizlikle mücadele etme yönünde büyük ilerlemeler kaydetmiştir. Bunun sonucunda, AB vatandaşı kadınların daha eşit statüye kavuşması sağlanmış olsa da, AB eşitliğin her yönüyle ve tam anlamıyla sağlanabilmesi için sorunlu alanları tespit etmeye ve çözüm aramaya devam etmektedir.

Kadın-erkek eşitliği konusu, AB’ye aday ülke statüsünde olan Türkiye açısından değerlendirildiğinde, Türkiye’nin, kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik AB politikalarını benimsediği ve AB’ye uyum süreci içerisinde Türk mevzuatını AB yasaları doğrultusunda değiştirmeye çalıştığı görülmektedir.

Türkiye’de çalışma hayatını düzenleyen mevzuat ile çalışanlara tanınan genel nitelikteki tüm koruyucu hükümlerden, erkekler gibi kadınlar da aynen

yararlanabilmektedir. Ancak, Türk mevzuatında bu hükümler dışında yalnızca çalışan kadınlar için özel koruyucu hükümler de bulunmaktadır.

Anayasamızda kanun önünde eşitlik hükmüne bağlanmıştır. Anayasaya göre, “Kadın ve erkekler eşit haklara sahiptir ve Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir”. 2010 tarihinde yapılan referandumla kabul edilen anayasa değişikliği ile söz konusu maddeye “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, engelliler gibi özel surette korunması gerekenler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılamaz” hükmü eklenmiştir. Bu hükümle birlikte “pozitif ayrımcılık” Türk anayasasında yer almıştır.

4857 sayılı İş Kanununda, AB yönergesi ile uyumlu olarak, aynı ve eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılması yasaklanmaktadır. Bunun yanı sıra, Türk mevzuatının AB’nin istihdama kabul, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşullarında kadın ve erkeğe eşit muamele yapılmasına ilişkin yönergesi ile kısmen uyumlu olduğu ifade edilebilir. Şöyle ki; Anayasanın 70. maddesi uyarınca, “Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin getirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez”. Ancak, AB’ye uyum sürecinde bu ilkenin yapılacak bir düzenleme ile özel sektör açısından da kabulü gerekmektedir.

İş ilişkisi açısından bakıldığında, İş Kanununun “Eşit Davranma İlkesi” olarak tanımlanan 5. maddesinde cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yasaklanmakla birlikte, yaptırım konusunda zayıf kaldığı söylenebilir. Söz konusu madde iş ilişkisinde ve sona ermesinde bir tazminat öngörmekle birlikte, işe almada cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşıldığında bir yaptırım getirmemiştir.

Sosyal güvenlik mevzuatımız genel olarak, AB yönergesi ile uyumlu olmakla birlikte, yönergeye aykırı bazı hükümler içermektedir. Tüm sosyal güvenlik kanunlarında yaşlılık aylığına hak kazanma yaşı erkeklerde 60, kadınlarda ise 58’dir. Ancak 5510 sayılı Kanuna göre, sigortalı sayılanlar için emeklilik yaşı kademeli olarak hem erkekler hem de kadınlar için arttırılacak ve 2048 yılından itibaren her iki cinsiyet için 65 olarak eşitlenecektir.

Türkiye’de de hamile, loğusa ve emzikli kadınların korunmasına ilişkin düzenlemeler de mevcuttur. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında hamile kadınlara doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz olmak üzere toplam 16 hafta (çoğul gebelikler için 18 hafta) doğum izni verilmektedir. Bu alanda AB ile uyum sağlanmış bulunmaktadır. Ancak, hamile ve emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmasında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları yasada ele alınmamış, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmeliğe bağlanmıştır. AB’de olduğu gibi Türkiye’de de doğum ve gebelik halinde bildirimsiz fesih hakkının analık izninin bitmesinden sonra başlayacağı belirtilmektedir.

AB’den farklı olarak, Türkiye’de mevcut yasal düzenlemelerde ebeveyn izni yer almamaktadır. Bununla birlikte, farklı sosyal güvenlik kuruluşlarına bağlı olarak çalışanlar için ebeveyn izni ve evlat edinme halinde de bu iznin kullanılabilmesi amacıyla “Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” hazırlanmıştır. Tasarı TBMM Avrupa Birliği Uyum Komisyonunda görüşülerek kabul edilmiş olup, kanunlaşma aşamaları devam etmektedir.

İş Kanununda kadınlara yönelik kıdem tazminatı düzenlemeleri mevcuttur. Kadın işçinin iş sözleşmesini evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile sona erdirmesi durumunda kıdem tazminatı hakkının doğmuş olacağı belirtilmektedir. Bu hakkın kazanılması için evliliğin ilk evlilik olması gerekmektedir. Ayrıca, evlenerek işten ayrılıp kıdem tazminatına hak kazanan kadın işçinin daha sonra tekrar bir işte çalışması kıdem tazminatı hakkını olumsuz etkilememektedir.

Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu ile işyerinde cinsel tacizin önlenmesi ve tacize uğrayan işçinin korunmasına yönelik olarak özel düzenlemeler getirilmiştir. Ancak 4857 sayılı Kanunda cinsel tacize yönelik herhangi bir tanım yapılmamaktadır. Diğer bir deyişle, İş Kanununda cinsel tacizin ne olduğu konusunda herhangi bir açıklık bulunmamaktadır.

Türkiye, uluslararası alanda kadın-erkek eşitliği üzerine yapılmış düzenlemelere de katılmaktadır. Bu bakımdan, BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve

Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Türkiye'nin uluslararası alanda imzaladığı önemli belgelerdir. Türkiye, imzaladığı sözleşmelerde yer alan hükümleri uygulamakta ve gereken önlemleri almaktadır. Bu bağlamda, Türkiye, başta Anayasada olmak üzere, ulusal mevzuatta, kadın-erkek eşitliği konusunda olumlu yönde düzenlemeler yapmıştır. TBMM bünyesinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuş ve 2008-2013 yıllarını kapsayan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı kabul edilmiştir. Ancak, Türkiye'de AB müktesebatına uyum için kurulması gereken bir eşitlik kurumu halen mevcut değildir. Bu konudaki çalışmalar olumlu yönde ilerlemektedir.

Yapılan tüm yasal düzenlemelere rağmen, Türkiye'de kadın-erkek eşitsizliği konusu önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranları % 27,7 ile AB üyesi ülkelerden daha düşük seviyededir. Bu durum gösteriyor ki, kadın istihdamını arttırmaya yönelik yasal düzenlemeler dışında ek politikalara da ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğinin tam anlamıyla sağlanabilmesi için bu konuda kadınların ve erkeklerin eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi, sivil toplum örgütleri ile hükümet arasındaki diyalogun geliştirilmesi gerekmektedir.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Aktay, A. Nizamettin, Arıcı, Kadir, Kaplan/Senyen, E. Tuncay (2007), **İş Hukuku**, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aktekin, Şeyda, “Bitmeyen Senfoni: Kıdem Tazminatı Sorunu”, <http://www.iskanunu.com/icerik/acikacik/bitmeyen-senfoni-kidem-tazminati-sorunu.html> (15.09.2010)
- Akyiğit, Ercan (2006), **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, 5. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Altan, Ömer Zühtü (1980), **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması**, Eskişehir: Eskişehir İkt. ve Tic. İlimler Akademisi Yayınları, No: 224/147.
- Arısoy, Alper ve Demir, Nesrin (2007), “Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği”, **Ege Akademik Bakış**, 7(2).
- Avrupa Birliği Bilgi Merkezi, “AB ve Kadın”, <http://www.avrupa.info.tr/Files /ABVE Kadin.pdf> (09.09.2009).
- Avrupa Birliği Genel Sekreterliği (ABGS), “Avrupa Birliği’nin Tarihçesi”, <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=105&l=1> (20.10.2009).
- “Türkiye’nin 2009 Yılı İlerleme Raporu”, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye\\_ilerleme\\_rap\\_2009.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf) (06.05.2010)
- Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciği (2000), **AB’de Sosyal Politika ve İstihdam “Refah ve Sosyal Adaleti Geliştirme”**, Ankara.
- Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği (2002), **AB ve Eşitlik**, Ankara.
- “Avrupa Toplulukları Adalet Divanının Kompozisyonu ve Yapısı”, <http://www.laweuropa.com/45-Avrupa-Topluluklari-Adalet-Divani--Ilk-Derece-Mahkemesi-ve-Kamu-Hizmetleri-Mahkemesi> (20.04.2010).



Aydın, Senem (2003), **Avrupa Birliği'nde Kadın Hakları ve Türkiye**, İstanbul: İKV Yayınları.

Bozkurt, Enver, Özcan, Mehmet, Köktaş, Arif (2008), **Avrupa Birliği Hukuku**, 4. Baskı, Ankara: Asil Yayınları.

Caniklioğlu, Nurşen, “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Hükümlerinin Kısa Bir Değerlendirmesi”, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1567&id=83](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1567&id=83) (20.08.2010).

Commission of European Communities, “A Roadmap for equality between women and men”, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0092:EN:NOT>, (10.09.2009).

-----Judgment of the Court (Second Chamber) of 7 June 1972-Luisa Sabbatini , nee Bertoni, v European Parliament – Case 20-71”, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61971J0020:EN:HTML#SM>, (30.10.2009).

-----Official Journal of the European Communities, 2000, “Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation”, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:en:PDF> (15.05.2010).

Çavuşoğlu, Naz (1999), **Azınlık Hakları**, İstanbul: Su Yayınları.

Çeker, Mustafa, “AB Hukuku”, [www.cu.edu.tr/insanlar/mceker/temel%20hukuk/5-AB%20hukuku.ppt](http://www.cu.edu.tr/insanlar/mceker/temel%20hukuk/5-AB%20hukuku.ppt) (28.10.2009).

Çelik, Nuri (2007), **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 20. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Demiral, Cavit (2005), “4857 sayılı İş Kanununda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı”, **e-akademi: Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, Sayı: 37, <http://www.e-akademi.org/makaleler/cdemiral-1.htm> (01.09.2010)

Demirhan, Fatma Elif Adakale ve Ekonomi, Münir (2005), “Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu ile Getirilen Yenilikler”, **İTÜ Mühendislik Dergisi**, Cilt:4, Sayı: 5.

Dinç, Meryem (2002), “Çalışma Hayatında Kadın ile İlgili Hukuki Düzenlemeler”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:6, Sayı:3.

Donay, Süheyl (2007), **Türk Ceza Kanunu Şerhi**, İstanbul: Beta Yayınları.

Ertürk, Şükran (2008), **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, 1. Baskı, Ankara: Belediye-İş Sendikası AB’ye Sosyal Uyum Dizisi.

European Commission, [http://ec.europa.eu/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/index_en.htm) (15.04.2010).

-----“Roadmap for Equality Between Women and Men”,  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=en> (09.09.2009).

EUROSTAT, “Employment Rate by Gender”, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem010&language=en>  
(24.04.2010).

-----“Unemployment Rate by Gender” [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php?title=File:Table\\_unemployment\\_rates\\_by\\_age\\_and\\_gender.PNG&filetimestamp=20100208124218](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Table_unemployment_rates_by_age_and_gender.PNG&filetimestamp=20100208124218) (24.04.2010).

Fişne, Mustafa (2003), “Avrupa Birliği’nin Doğuşu ve Gelişimi”, **Avrupa Birliği Ortak Politikalar ve Türkiye**, Muhsin Kar, Harun Arıkan (Ed.), 1. Baskı içinde 55-70, İstanbul: Beta Basım.

Hermans, Stefaan (2001), **Türkiye’nin Avrupa Birliğine Katılım Süreci: Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası ve Türkiye’nin Uyumunu**, İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları.

International Labour Organization, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>.

İşığçok, Özlem, “İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni”, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdere/36.pdf> (15.09.2009).

İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV), “Avrupa Birliği Sosyal Politikası”, <http://www.ikv.org.tr/pdfs/96b12507.pdf> (25.04.2010).

İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi, “100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi”, <http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/source/412.asp?lid=tr&id=0> (29.10.2009).

“Judgment of the Court, M.H. Marshall /Southampton and South\_West Hampshire Area Health Authority (Teaching), Case 152/84 [http://www.ena.lu/judgment\\_court\\_marshall-southampton\\_south-west\\_hampshire\\_area\\_health\\_authority\\_teaching\\_case\\_152-84\\_february\\_1986-030007032.html](http://www.ena.lu/judgment_court_marshall-southampton_south-west_hampshire_area_health_authority_teaching_case_152-84_february_1986-030007032.html) (30.10.2009).

“Judgment of the Court of Justice, Costa v ENEL, Case 6/64 (15 July 1964)”, [www.ena.lu/judgment\\_court\\_justice\\_costa\\_enel\\_case\\_6-64\\_15july\\_1964-030002674.html](http://www.ena.lu/judgment_court_justice_costa_enel_case_6-64_15july_1964-030002674.html) (20.10.2009)

Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği (KA-DER) (2005), Arı Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, **Avrupa Sosyal Politikası ve Kadın Hakları**, 1.Basım, İstanbul: Bay Matbaa Baskı.

Kaplan, Emine Tuncay, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/721.pdf>, (01.09.2010).

Keser, Hasan (2004), “4857 Sayılı İK’na Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, Cilt: 7, Sayı:3.

Koray, Meryem (1993), **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, İzmir: Basisen Yayınları.

Mollamahmutoğlu, Hamdi (2008), **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.

Moroğlu, Nazan (2003), “T.C. Anayasasında Kadın Erkek Eşitliği İlkesi”, <http://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=2808>, (29.10.2009).

Onaran, Melek Yüksel (2000), **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, İstanbul: Beta Yayınları.

Oran, Baskın (2001), **Küreselleşme ve Azınlıklar**, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş 4. Basım, Ankara: İmaj Yayınevi.

Özdemir, Erdem, “İşyerinde Cinsel Taciz”,

<http://www.calismatoplum.org/sayi11/ozdemir.pdf> (20.08.2010).

“Referandumda Evet Çıkarırsa Hayatımızda Neler Değişecek?”, <http://nethaberci.com/sondakika-siyaset-haberleri/referandumdan-evet-cikarsa-hayatimizda-neler-degisecek-5801.html> (25.09.2010).

Sayın, Aysun (2008), **Avrupa Birliği’nde Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği**

**Türkiye Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme**, Birinci Basım, KEİG Yayınları Dizisi, [http://www.keig.org/yayinlar/ay\\_sun\\_tr.pdf](http://www.keig.org/yayinlar/ay_sun_tr.pdf) (20.09.2010).

Soysal, Tamer (2006), “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 8, Sayı:4.

Süral, Nurhan (2002), **Avrupa Topluluğunun Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye**, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

Süzek, Sarper (2006), **İş Hukuku**, 3. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul: Beta Basım.

Şakar, Müjdat (2009), **İş Hukuku Uygulaması**, Yenilenmiş 8. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Şirin, Tolga, “İnsan Hakları Hukuku Çerçevesinde Çalışma Yaşamında Ayrımcılık Yasağı”, [http://www.turkhukuk sitesi.com/makale\\_840.htm](http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_840.htm) (29.10.2009).

T.C. Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, “Avrupa İçin Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma Taslağı”, <http://www.abgm.adalet.gov.tr/>, (09.09.2009).

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), “İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 76/207 Sayılı Konsey Direktifini Değiştiren 23 Eylül 2002 Tarih ve 2002/73 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi”, [www.ksgm.gov.tr/Pdf/direktifler/11-2002-73.doc](http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/direktifler/11-2002-73.doc), (30.10.2009).

-----, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013**, <http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf> (01.09.2010).

- , KSGM (2010), “Türkiye’de Kadının Durumu”, Ankara, [http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr\\_de\\_kadinin\\_durumu\\_subat\\_2010.pdf](http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr_de_kadinin_durumu_subat_2010.pdf) (04.05.2010).
- T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr) (16.09.2010).
- Tozan, Celal, “Hamile Kadın İşçilerin Çalıştırılmaları, Doğum ve Süt İzinlerinin Kullandırılması”, <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=396> (20.08.2010).
- “Treaty of Lisbon”, [http://europa.eu/lisbon\\_treaty/index\\_en.htm](http://europa.eu/lisbon_treaty/index_en.htm) (28.10.2009).
- TÜİK, “Hanehalkı İşgücü Araştırması 2009 Aralık Dönemi Sonuçları”, Sayı: 45, 15 Mart 2010, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr). (15.08.2010).
- “Hanehalkı İşgücü Araştırması 2010 Nisan Dönemi Sonuçları”, Sayı: 126, 15 Temmuz 2010, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr). (15.08.2010).
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), “Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri”, TİSK Yayınları, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=2085> (20.04.2010).
- , “İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları”, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=675>. (15.09.2010).
- Uçum, Mehmet ve Karataş, Hüseyin, “İşçilik Hakları Bakımından İş Kanunu- Basın İş Kanunu Karşılaştırması”, [http://www.turkhukuk sitesi.com/makale\\_895.htm](http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_895.htm) (25.09.2010).
- Uşan, M. Fatih (2009), **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yazılıtaş, Ahmet, “Avrupa Birliği Hukukunda İnsan Hakları”, [www.egm.gov.tr/egitim/dergi/eskisayi/36/web/anayasa\\_hukuku\\_insan\\_haklari/ahmet\\_yazilitas.htm](http://www.egm.gov.tr/egitim/dergi/eskisayi/36/web/anayasa_hukuku_insan_haklari/ahmet_yazilitas.htm) (28.10.2009).
- Yenisey, Kübra Doğan (2002), “ Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:6, Sayı:4.

## ÖZGEÇMİŞ

Derya BAKİ ÇAKIR, 1982 yılında Almanya'nın Berlin şehrinde dünyaya geldi. İlköğrenimini Trabzon Dumlupınar İlköğretim Okulu'nda, orta ve lise öğrenimini Trabzon Yunus Emre Anadolu Lisesi'nde tamamladı. 2001 yılında lisans eğitimine başladığı Karadeniz Teknik Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümünü 2006 yılında üçüncü olarak bitirdi. Lisansüstü eğitimine 2007 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalında başladı. 2007-2008 yıllarında Trabzon Belediyesi Özel Kalem Müdürlüğü'nde, 2008-2009 döneminde de Artvin Murgul Damar İlköğretim Okulu'nda görev aldı. İyi derecede İngilizce, temel düzeyde Rusça bilmektedir. Evli ve bir kız çocuğu sahibidir.